ASSURANCE-EMPLOI

Rapport de contrôle et d'évaluation 2000

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada
Canada
SP-102-02-01F

Commission de l'assurance-emploi du Canada
Canada Employment Insurance Commission

Décembre 2000

L'honorable Jane Stewart
Développement des ressources humaines Canada
Portage IV
140, promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Madame la Ministre,

Nous sommes heureux de présenter le Rapport de contrôle et d'évaluation 2000 - Régime d'assurance-emploi. Ce rapport est le quatrième d'une série de cinq rapports annuels que la Commission de l'assurance-emploi du Canada est tenue de présenter au ministre du Développement des ressources humaines en vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Ce quatrième rapport vise la période du 1er avril 1999 au 31 mars 2000 – troisième exercice complet de mise en œuvre du régime d'assurance-emploi. Il présente une analyse détaillée de ce que l'on sait à ce jour de l'incidence de la réforme de 1996 de l'assurance-emploi sur les prestations de revenu et aussi des nouvelles prestations d'emploi et mesures de soutien. Les données relatives à l'exercice 1999-2000 sont comparées à celles de 1998-1999. Dans ce contexte, les tendances des périodes de 1995-1996 à 1997-1998 et de 1997-1998 à 1998-1999, que le Rapport de contrôle et d'évaluation 1999 avait permis de dégager, sont également discutées. Le rapport fait aussi le point sur les aspects suivants : les améliorations apportées à l'administration du programme; l'adaptation des collectivités et les économies réalisées durant la période visée.

À noter que les conclusions que nous tirons sur l'incidence de la réforme de l'assurance-emploi durant cette période sont encore quelque peu incomplètes. Par exemple, comme l'information administrative relative à une demande de prestations n'est fournie pour analyse que plusieurs mois après la fin des versements, l'information sur les demandes qui ont pris effet à la fin de 1999-2000 ne sera disponible que plus tard. De plus, l'information sur certaines mesures comme la disposition concernant le remboursement des prestations nous vient du régime fiscal; or l'information la plus récente concernant cette disposition visait l'année 1998.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport informatif.

Claire M. Morris,
présidente

Anthony Wohlfarth,
commissaire des travailleurs et travailleuses

Jim Lahey,
vice-président

Peter Doyle,
commissaire des employeurs

Canada

101-06182/

Assurance-emploi

Rapport de contrôle et d'évaluation 2000

Présenté à la :

Ministre de Développement
des ressources humaines Canada

Le 22 décembre 2000

Par :

La Commission de l'assurance-emploi du Canada

Préparé par :

Développement des ressources humaines Canada
Politique stratégique
Direction de la politique du marché du travail

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, veuillez en faire la demande par lettre ou par télécopie, en indiquant le numéro de catalogue :
SP-102-02-01F

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Portage IV, niveau 0
Hull (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

Disponible sur Internet à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca

Disponible en médias substituts sur demande. Composer le 1 800 780-8282 sur un téléphone à clavier ou au moyen d'un téléimprimeur.

Also available in English under the title *Employment Insurance - 2000 Monitoring and Assessment Report*

Dans le présent document, le masculin est utilisé au sens neutre afin d'alléger le texte.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2001
N° de cat. MP43-192/1-2001F
ISBN 0-662-85457-8

Table des matières

Introduction ..... **a**

Sommaire ..... **i**

Chapitre 1 – Contexte **1**

Chapitre 2 – Prestations de revenu **7**

Chapitre 3 – Prestations d'emploi et mesures de soutien **31**

Chapitre 4 – Administration du programme **45**

Chapitre 5 – Impact **55**

Annexe 1 – Éléments de la réforme

Annexe 2 – Tableaux des données sur les prestations de revenu

Annexe 3 – Tableaux des données sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien

Introduction

Le régime d'assurance-emploi, qui a été instauré en juillet 1996 et en janvier 1997, constitue la plus importante restructuration du régime d'assurance-chômage des 25 dernières années. C'est pourquoi le gouvernement du Canada a, dans le texte même de la *Loi*, inclus une disposition obligeant la Commission de l'assurance-emploi du Canada à contrôler et à évaluer les impacts de la réforme dans le cadre d'une série de cinq rapports échelonnés de 1997 à 2001. Il s'agit ici du quatrième rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi, qui porte sur la période du 1er avril 1999 au 31 mars 2000 - troisième exercice financier complet suivant l'entrée en vigueur du système d'assurance-emploi[1].

Au chapitre 1, on place les résultats en contexte en donnant un aperçu du marché du travail canadien de même qu'en traçant un bref historique du régime. Les résultats relatifs aux prestations de revenu sont décrits au chapitre 2. Au chapitre 3, on analyse le soutien accordé aux chômeurs par l'entremise de mesures de réemploi actives, connues sous le nom de prestations d'emploi et mesures de soutien. Au chapitre 4, on donne un aperçu de l'administration du régime, y compris le financement et les initiatives relatives à la qualité du service. Au chapitre 5, on résume les résultats et on tire des conclusions sur la façon dont les particuliers, les collectivités et l'économie s'adaptent aux changements.

1. COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA

La Commission de l'assurance-emploi du Canada compte quatre membres qui représentent les intérêts du gouvernement, des travailleurs et des employeurs. Le président et le vice-président (le sous-ministre et le sous-ministre délégué de Développement des ressources humaines Canada) représentent les intérêts du gouvernement fédéral. Le commissaire des travailleurs et des travailleuses et le commissaire des employeurs représentent les intérêts des employés et des employeurs respectivement. Entre autres responsabilités, la Commission doit, en vertu du mandat législatif qui lui a été confié, contrôler et évaluer l'impact de la réforme de l'assurance-emploi, et présenter un rapport au Ministre au plus tard le 31 décembre de chaque année. Le Ministre présente ce rapport au Parlement.

Les réformes introduites en 1996 sont profondes et touchent aux fondements du régime. Le mécanisme de contrôle et d'évaluation contribue à donner une compréhension plus complète des modifications qui ont été apportées. Le rapport élaboré par la Commission sur l'impact de ces réformes sur les particuliers, les collectivités et l'économie contribue également à l'évolution du régime en fournissant des données sur l'interaction de l'assurance-emploi avec le marché du travail et la société.

[1] Dans le Rapport de contrôle et d'évaluation, on s'inspire de nombreuses sources d'information pour analyser les effets des modifications apportées par l'assurance-emploi. Outre des données administratives de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), des études utilisant des données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) et de l'information provenant de Statistique Canada, les évaluations financées par DRHC sont également analysées. Le présent rapport comporte des références à des études d'évaluation portant sur les prestations prévues à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

De façon précise, le paragraphe 3(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que :

« La Commission observe et évalue :

a) la façon dont les personnes, les collectivités et l'économie s'adaptent aux changements apportés par la présente loi aux programmes d'assurance et d'aide à l'emploi prévus par la *Loi sur l'assurance-chômage*;

b) dans quelle mesure les économies escomptées au titre de la présente loi ont été réalisées;

c) l'efficacité des prestations et autres formes d'aide mises en œuvre en application de la présente loi, notamment en ce qui a trait à :

(i) la façon dont elles sont utilisées par les employés et les employeurs,

(ii) leur effet sur l'obligation des prestataires d'être disponibles au travail et de faire des recherches d'emploi, de même que sur les efforts faits par les employeurs en vue de maintenir une main-d'œuvre stable. »

Sommaire

LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN

En 1999-2000, le marché du travail canadien est demeuré vigoureux, surpassant le solide rendement de 1998-1999. Au cours de la période visée par le présent rapport, l'économie a généré une croissance de l'emploi plus importante qu'au cours de tout autre exercice depuis 1987-1988[1]. La croissance de l'emploi a été de 2,8 pour cent, ce qui s'est traduit par plus de 400 000 nouveaux emplois. Les gains réalisés à ce chapitre au cours de la période visée ont surtout porté sur des emplois à temps plein, et les emplois rémunérés comptaient pour 90 pour cent de la croissance. Or, il s'agit précisément du type d'activité assuré dans le cadre de l'assurance-emploi.

En mars 2000, le taux de chômage s'établissait à 6,8 pour cent, soit le plus bas niveau depuis avril 1976. Le chômage a diminué chez les hommes et les femmes, de même que chez les jeunes et les travailleurs âgés. Le taux de chômage a subi une baisse dans toutes les provinces, à l'exception du Manitoba, et dans la plupart des groupes industriels. Seulement 10 des 54 régions de l'assurance-emploi n'ont pas connu de fléchissement du chômage.

On remarque quelques facteurs à l'origine de la transformation subie par le marché du travail en 1999-2000 :

- Le marché du travail a été très dynamique, 5,4 millions de personnes ont été embauchées et 5 millions ont quitté leur emploi en 1999-2000.
- En 1999-2000, la croissance de l'emploi a été légèrement plus élevée chez les hommes (2,9 pour cent) que chez les femmes (2,6 pour cent). Il s'agit d'une tendance différente de celle observée dans les rapports antérieurs où la croissance de l'emploi chez les femmes était supérieure à celle de l'emploi chez les hommes. On peut imputer la croissance de l'emploi chez les hommes à la croissance supérieure à la moyenne des industries dans lesquelles ils tendent à être fortement représentés, par exemple la construction et la fabrication.
- Le redressement de la situation du marché du travail pour les femmes s'est également poursuivi. Le taux de chômage des femmes est à son plus bas niveau depuis 1976. Si ces dernières demeurent plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel, la croissance de l'emploi observée dans leurs rangs en 1999-2000 s'est surtout concentrée dans les emplois à temps plein. Au cours de la période visée, la croissance de l'emploi à temps partiel chez les femmes accuse une légère diminution.
- Avec un taux de croissance de 4,3 pour cent, 1999-2000 a également été une année exceptionnelle pour l'emploi chez les jeunes[2]. Par rapport aux années précédentes, les nouveaux emplois ont surtout consisté en postes à temps plein (87 pour cent).
- La corrélation entre éducation et emploi demeure un facteur crucial de la réussite sur le marché du travail. Chez les diplômés d'université, la croissance de l'emploi a été de 5,3 pour cent, comparativement à 0,3 pour cent pour ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. La corrélation entre éducation et emploi est particulièrement importante chez les femmes, étant donné qu'elles sont plus nombreuses que les hommes dans les établissements d'enseignement postsecondaire et qu'elles sont plus susceptibles qu'eux de décrocher un diplôme.

[1] À moins d'avis contraire, la période visée par le présent rapport s'étend du 1er avril 1999 au 31 mars 2000.

[2] Jeunes âgés de 15 à 24 ans.

II. PRESTATIONS DE REVENU

En raison de la vigueur du marché du travail, le nombre total de nouvelles demandes d'assurance-emploi a diminué de 121 150 ou 6,6 pour cent, et les prestations de revenu totales versées ont diminué de 7,4 pour cent. Voici une ventilation par type de prestations :

- le nombre de demandes de prestations régulières a diminué de 8,5 pour cent pour s'établir à 1,36 million;
- le nombre de demandes de prestations de pêcheur a diminué de 2,5 pour cent pour s'établir à 25 438;
- le nombre de demandes de prestations spéciales[3] a augmenté de 3,1 pour cent pour s'établir à 401 410.

En ce qui concerne les prestations totales versées, la baisse se répartit comme suit :

- le montant des prestations régulières versées a diminué de 9,4 pour cent pour s'établir à 7,0 milliards de dollars;
- le montant des prestations de pêcheur versées est demeuré relativement stable à 217 millions de dollars;
- le montant des prestations spéciales versées a augmenté de 3,3 pour cent pour s'établir à 1,7 milliard de dollars.

En 1999-2000, le nombre de demandes de **prestations régulières** présentées par des **hommes** a diminué de 11 pour cent, comparativement à une baisse de 4,7 pour cent chez les **femmes**. Au cours des périodes visées par les deux rapports précédents, le nombre de demandes présentées par des femmes avait diminué plus rapidement que le nombre de demandes présentées par des hommes. Ceci était imputable en partie à la croissance supérieure observée dans des secteurs comme la santé et l'éducation, où les femmes tendent à être fortement représentées, de même qu'au fait qu'elles étaient moins susceptibles de travailler dans des industries saisonnières. Pour la période visée par le rapport, on explique la baisse plus marquée du nombre de nouvelles demandes présentées par les hommes par la forte croissance de même que par la diminution du nombre de demandes présentées dans des industries où les hommes tendent à être fortement représentés, par exemple la fabrication et la construction. La vigueur de la croissance de l'emploi chez les **jeunes** s'est également traduite par une diminution de 9,4 pour cent du nombre de demandes de prestations régulières présentées par des jeunes. La diminution du nombre de nouvelles demandes présentées par des jeunes peut s'expliquer par la forte croissance de l'emploi à temps plein déjà évoquée.

Tandis que la croissance de l'emploi a alimenté la tendance à la baisse des prestations régulières, les **prestations spéciales** totales versées ont augmenté chez les hommes et les femmes, et dans tous les groupes d'âge. Les trois quarts des bénéficiaires de prestations spéciales étaient des femmes, ces dernières comptant pour 95 pour cent des demandes de prestations parentales présentées par des parents biologiques et pour 88 pour cent des demandes de prestations parentales présentées par des parents adoptifs. Les femmes ont également présenté 60 pour cent des demandes de prestations de maladie.

Dans le rapport de l'année dernière, on s'était engagé à évaluer les raisons de l'augmentation du nombre de demandes de **prestations de maladie**. Après avoir examiné les données historiques du marché du travail, on a constaté que, pendant une période de forte croissance de l'emploi, le volume des demandes de prestations de maladie tend à augmenter, un plus grand nombre de personnes devenant admissibles à l'assurance-emploi. On a également défini un certain nombre d'autres facteurs qui contribuent à l'augmentation du nombre de

[3] Les prestations spéciales comprennent les prestations de maladie, les prestations de maternité et les prestations parentales.

demandes de prestations de maladie, par exemple, l'utilisation plus fréquente des demandes de prestations de maladie combinées à des demandes de prestations de maternité et de prestations parentales, la volatilité d'une année à l'autre et l'augmentation du nombre de demandes de prestations de maladie « à court terme ». Dans les prochains rapports, on continuera de suivre et d'évaluer l'utilisation des prestations de maladie.

On a constaté que plusieurs **éléments de l'assurance-emploi** donnaient les résultats escomptés. Par exemple :

- L'adoption d'un **régime fondé sur les heures** visait à mieux refléter les nouvelles réalités du marché du travail de même qu'à assurer un traitement plus équitable des prestataires ayant des régimes de travail différents. Les résultats montrent que, depuis la mise en œuvre du régime fondé sur les heures, la période d'admissibilité moyenne de la totalité des prestataires est demeurée essentiellement la même, quoique la répartition a été inégale. La durée de la période d'admissibilité des hommes a augmenté, tandis que celle des femmes et des jeunes a connu une légère diminution. Les résultats montrent également que les personnes qui cumulent plusieurs emplois bénéficient d'un meilleur accès et d'une période d'admissibilité plus longue.
- La règle du **dénominateur** visait à encourager une plus grande participation au marché du travail. Les résultats montrent que la disposition s'est révélée efficace. Au pays, seulement 2 pour cent environ des prestataires n'ont pas réussi à obtenir deux semaines de travail complètes de plus que les conditions minimales d'admissibilité nécessaires pour optimiser les prestations auxquelles ils ont droit. Si ces résultats sont encourageants, il importe de noter que la croissance économique plus vigoureuse a entraîné une augmentation de la probabilité de pouvoir accumuler des heures de travail additionnelles.
- En ce qui concerne le **supplément familial**, les résultats montrent toujours que la disposition assure des niveaux de prestations supérieurs aux prestataires de familles à faible revenu avec enfants et qu'elle est mieux ciblée que les dispositions relatives aux personnes à charge de l'assurance-chômage. Au cours de la période, les paiements effectués au titre du supplément familial ont connu une augmentation de 10 pour cent pour s'établir à 161,2 millions de dollars. Comme par les années passées, près des deux tiers des paiements effectués au titre du supplément familial ont été versés à des femmes, même si elles avaient déposé moins de la moitié des demandes de prestations d'assurance-emploi.
- La **couverture à partir du premier dollar** est une autre caractéristique clé du régime d'assurance-emploi. Les résultats montrent que l'approche s'est soldée par une meilleure couverture des travailleurs à faible revenu. On note une augmentation marquée du nombre de prestataires ayant un revenu assurable de 5 000 $ ou moins. Leur nombre a plus que doublé entre la mise en œuvre et 1998-1999.
- Les **remboursements de cotisations** donnent également les résultats escomptés. En 1998, 838 620 personnes ayant 2 000 $ ou moins de rémunération assurable ont reçu un remboursement de cotisations, soit 21 pour cent de plus qu'en 1997. Les remboursements totaux se sont chiffrés à près de 23 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 17 pour cent par rapport à 1997. Parmi les personnes qui ont eu droit à un remboursement, 58 pour cent étaient des femmes, 45 pour cent avaient moins de 25 ans, et 35 pour cent étaient âgées de 25 à 44 ans.

Suite à notre engagement d'étudier l'impact de l'assurance-emploi sur les **collectivités**, on s'est intéressé à la façon dont les règles de l'assurance-emploi s'ajustent à la situation du marché du travail local. Dans l'ensemble, les

résultats de ces travaux montrent que les conditions d'admissibilité et les périodes maximales d'admissibilité s'adaptaient bien à la réalité du marché du travail local. Il était rare que les prestataires utilisent plus de 70 pour cent des prestations auxquelles ils avaient droit avant de reprendre le travail. Bien que ces résultats aient été obtenus dans le contexte d'une économie nationale forte, il convient de noter que, en 1999-2000, 12 des 14 collectivités étudiées composaient avec des taux de chômage de plus de 10 pour cent.

On a aussi analysé l'impact de plus en plus marqué des dispositions relatives à **la règle de l'intensité** et au remboursement des prestations. En ce qui concerne la règle de l'intensité, les résultats montrent qu'elle a, en 1999-2000, touché 43,7 pour cent des demandes de prestations régulières et de prestations de pêcheur, comparativement à 35,2 pour cent en 1998-1999. L'impact de la règle de l'intensité a été le plus marqué dans les provinces de l'Atlantique, au Yukon et au Québec, ce qui laisse croire que ses effets sont plus importants lorsque l'emploi saisonnier compte pour un pourcentage élevé des emplois au niveau local.

Plus des deux tiers des prestataires touchés par la règle de l'intensité étaient des hommes, ce qui montre que ces derniers sont plus susceptibles que les femmes d'être des réitérants et de travailler dans des secteurs où le travail saisonnier est plus prédominant.

Comme prévu, le nombre de personnes touchées par les **dispositions sur le remboursement des prestations** (récupération) a également augmenté de façon considérable tout au long de la période visée. Le nombre de prestataires touchés par la disposition a augmenté de 45 pour cent, et le montant des prestations remboursées a pour sa part connu une hausse de 76 pour cent. Une fois de plus, c'est dans les provinces de l'Atlantique et au Québec que l'augmentation du nombre de prestataires touchés a été la plus prononcée. Du point de vue du montant total des prestations remboursées, c'est la Nouvelle-Écosse qui a connu l'augmentation la plus marquée (143,7 pour cent), suivie de l'Île-du-Prince-Édouard (143,1 pour cent) et du Nouveau-Brunswick (132,3 pour cent).

Dans les rapports précédents, on a mentionné que les résultats concernant les **prestataires fréquents** étaient difficiles à évaluer. L'analyse effectuée dans le présent rapport confirme que les éléments de la réforme de l'assurance-emploi conçus pour décourager l'utilisation fréquente, par exemple la règle de l'intensité et la disposition sur le remboursement des prestations, ont un effet de plus en plus prononcé sur les prestations versées aux prestataires en question. En même temps, cependant, le taux de participation de ces prestataires au régime est demeuré relativement stable à tout juste un peu moins de 40 pour cent. Pour mieux comprendre les résultats, on a étudié de plus près les résultats se rapportant aux demandes présentées par les prestataires fréquents. Il a été constaté que le nombre des demandes présentées par des prestataires fréquents non saisonniers a connu une diminution beaucoup plus marquée (-18,4 pour cent) que le nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents saisonniers (- 6,5 pour cent). Cette constatation est importante dans la mesure où elle laisse entendre que la nature même du travail saisonnier et l'absence d'autres débouchés d'emploi pendant la « saison morte » signifient que les travailleurs saisonniers pourraient continuer d'accéder au régime, même en période de forte croissance de l'emploi. Ces résultats indiquent également que le versement d'un soutien du revenu passif au moyen de l'assurance-emploi n'est qu'une des solutions aux problèmes auxquels les travailleurs saisonniers sont confrontés. On doit également renforcer la

capacité des collectivités et stimuler les économies locales afin de fournir des solutions de rechange viables au travail saisonnier[4].

Comme on l'a mentionné au cours des années passées, les **prestations de pêcheur** sont elles aussi difficiles à évaluer. On a constaté que les fluctuations des prestations de pêcheur sont liées aux fluctuations de la valeur des ressources récoltées, l'admissibilité des pêcheurs étant fonction de la rémunération assurable, et non du nombre d'heures de travail assurable. Si les pêcheurs peuvent avoir droit à des prestations avec des gains assurables minimaux de 2 500 $ à 4 199 $, les résultats pour la période visée par le présent rapport montrent que la quasi-totalité des prestataires entrent dans le système avec une rémunération de 5 000 $ ou plus. Tel que noté les années passées, ces résultats laissent entendre que les conditions d'admissibilité fondées sur la rémunération ne sont peut-être pas suffisamment exigeantes, étant donné les niveaux des revenus dans l'industrie des pêches.

On a également remarqué l'impact continu des conditions d'admissibilité sur les **nouveaux venus et les personnes réintégrant le marché du travail**. Chez les jeunes, cet élément du régime a produit les effets escomptés. Ces dispositions, qui ont entraîné l'augmentation du nombre d'heures de travail que doivent cumuler les jeunes pour avoir droit à des prestations régulières, encouragent une plus forte participation au marché du travail. Cependant, il est plus difficile d'évaluer les seuils de revenus plus élevés appliqués aux nouveaux venus et aux personnes réintégrant le marché du travail dans l'industrie des pêches. Les résultats relatifs aux prestations de pêcheur montrent que les conditions relativement peu exigeantes d'admissibilité fondées sur la rémunération ont pour conséquence importante que les nouveaux venus et les personnes réintégrant le marché du travail dans l'industrie des pêches parviennent à faire établir leur admissibilité à des prestations sans difficulté. Les conditions d'admissibilité plus exigeantes auxquelles doivent répondre les nouveaux venus et les personnes réintégrant le marché du travail continuent également d'avoir un impact sur les femmes étant donné qu'elles sont plus susceptibles que les hommes d'intégrer le marché du travail et de le quitter ainsi que de ne pas avoir travaillé au cours de la dernière année. Par conséquent, elles sont plus susceptibles que les hommes d'être visées par ces dispositions.

L'analyse en cours du projet pilote relatif aux **petites semaines de travail** confirme qu'il permet à un nombre considérable de travailleurs de toucher des prestations plus élevées et de maintenir une participation plus grande à la population active. Les résultats montrent que 12,9 pour cent des demandes établies dans des régions de l'assurance-emploi participantes comportaient de petites semaines de travail. Les prestations moyennes des participants s'élevaient à 211 $, soit 18 $ ou 9,2 pour cent de plus que ce qu'ils auraient reçu sans le projet. Comme au cours des années précédentes, les femmes étaient deux fois plus susceptibles que les hommes de présenter des demandes comportant de petites semaines de travail.

Certains éléments de la réforme de l'assurance-emploi visaient à produire des **économies**, tout en continuant d'assurer un soutien adéquat aux chômeurs. Une fois de plus, l'analyse porte sur les économies additionnelles réalisées au titre des prestations régulières grâce à l'arrivée à maturité des dispositions relatives au gel du maximum de la rémunération assurable, à la règle de l'intensité et au remboursement des prestations, réduites par les coûts plus élevés du supplément familial. Les résultats montrent que l'arrivée à maturité de ces éléments de la réforme a entraîné une diminution des coûts du régime de 93 millions de dollars au cours de la période visée. La réduction des paiements s'est chiffrée à 77 millions de dollars chez les hommes et à 16 millions de dollars chez les

[4] Il s'agit d'une conclusion appuyée par le Forum des ministres responsables du marché du travail dans son rapport provisoire préparé par le Groupe de travail sur les travailleurs saisonniers du Forum des ministres responsables du marché du travail, 2000.

femmes, soit une réduction de 1,4 pour cent des paiements d'assurance-emploi faits aux hommes et de 0,4 pour cent des paiements faits aux femmes. En 1998, dernière année pour laquelle on dispose de données fiscales, la disposition relative au remboursement des prestations a permis de réaliser des économies additionnelles de 44 millions de dollars. Le programme de séances d'information de groupe a également permis de réaliser des économies. Même si le but principal des séances d'information de groupe est d'établir la communication avec la clientèle, le défaut de se présenter peut entraîner la perte des prestations. Par exemple, il se peut que la personne soit de retour au travail sans avoir avisé Développement des ressources humaines Canada, ou elle peut être hors du pays, ou ne pas être en recherche active d'emploi. Pour 1999-2000, les économies ainsi réalisées totalisent 146,6 millions de dollars. Enfin, les économies imputables aux efforts d'Enquêtes et Contrôle se chiffrent à 573 millions de dollars.

La réforme de l'assurance-emploi a également pour objectif l'amélioration de la **qualité des services** aux employés et aux employeurs. Parmi les nouvelles initiatives, citons la mise en œuvre d'une politique nationale de la gestion de la qualité. Cette politique met l'accent sur l'amélioration continue de la qualité de la prestation des services d'assurance-emploi et inclut un examen du système actuel de mesure du rendement. Elle suppose également l'élaboration d'une approche de la mesure du rendement fondée sur l'équilibre entre la rapidité et la qualité du service. En outre, on continue de mettre l'accent sur la simplicité administrative pour les employeurs en améliorant les relevés d'emploi et en réduisant le nombre d'appels de suivi. Les travailleurs ont bénéficié des efforts déployés par des agents de liaison avec le public, de l'organisation de séances d'information de groupe et de l'amélioration des services téléphoniques.

Comme on s'est engagé à étudier la **couverture** de l'assurance-emploi, on introduit dans le présent rapport une analyse de la couverture de la population active *occupant un emploi*. Cette analyse montre que 88 pour cent des employés rémunérés auraient été admissibles à des prestations d'assurance-emploi s'ils avaient perdu leur emploi. Comme pour les années passées, on analyse aussi les résultats concernant la couverture de la population active *en chômage*. Selon les résultats de l'Enquête sur la couverture de la population par l'assurance-emploi, 80 pour cent des personnes pour qui le régime a été conçu étaient, en 1999, admissibles à des prestations. La mesure de couverture la plus large (le ratio prestataires-chômeurs) s'établit à 45 pour cent. Cette mesure comprend toute personne en chômage, y compris les personnes sans emploi à l'intention de qui le régime n'a pas été conçu. En ce qui concerne la couverture de la population sans emploi, les résultats sont demeurés les mêmes au cours des deux dernières périodes visées par un rapport.

III. PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

La réforme de l'assurance-emploi met l'accent sur la réintégration des chômeurs au marché du travail au moyen de mesures actives d'emploi appelées « prestations d'emploi et mesures de soutien ». Les prestations d'emploi et mesures de soutien portent principalement sur l'efficacité, les résultats, la responsabilisation et la prise de décisions au niveau local. Grâce aux partenariats conclus avec les provinces et les territoires dans le cadre des **Ententes sur le développement du marché du travail**, on peut adapter les prestations d'emploi et mesures de soutien en fonction des besoins des marchés du travail locaux. Le gouvernement fédéral a conclu une Entente sur le développement du marché du travail avec l'ensemble des provinces et des territoires, à l'exception de l'Ontario.

En 1999-2000, environ 4 pour cent de **clients** de moins que l'année précédente ont participé aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien, mais, en moyenne, chacun d'eux a participé à un plus grand nombre d'interventions. La diminution plus lente du nombre de clients des prestations d'emploi et mesures de soutien par rapport à celle du nombre de prestataires réguliers s'explique par l'augmentation du nombre de clients qui ont reçu des services, sans pour autant toucher des prestations de revenu. Le phénomène montre que le fort rendement du marché du travail au cours de la période a permis qu'on s'intéresse tout particulièrement aux personnes qui sont demeurées sans emploi pendant une longue période.

Les résultats montrent que près de 300 000 clients des prestations d'emploi et mesures de soutien ont réintégré le marché du travail en 1999-2000, ce qui représente une augmentation de 10 pour cent par rapport à 1998-1999. Si ces clients n'étaient pas retournés au travail, une somme additionnelle de 938,5 millions de dollars aurait été versée en prestations d'assurance-emploi.

Le changement de la répartition des interventions à long terme par rapport aux interventions à court terme montre qu'au niveau local, l'approche du service à la clientèle a fait l'objet d'un certain rajustement. En effet, les données pour 1999-2000 indiquent que les interventions à court terme et à long terme se répartissent dans des proportions d'environ 66 pour cent et 33 pour cent, respectivement. Comme par les années passées, la répartition des interventions à court et à long terme a varié d'une province et d'un territoire à l'autre. C'était à prévoir lorsque l'on considère que les Ententes sur le développement du marché du travail ont été conçues pour laisser aux intéressés toute la marge de manœuvre voulue pour répondre aux besoins des clients au niveau local.

En 1999-2000, la part des prestations d'emploi et mesures de soutien accordée aux femmes a légèrement augmenté : aujourd'hui, elles bénéficient de près de la moitié des interventions. La participation des femmes aux interventions à court terme a augmenté tandis que leur participation aux interventions à long terme est demeurée presque la même. La participation des personnes handicapées aux prestations d'emploi et mesures de soutien s'est accrue ainsi que celle des membres des minorités visibles. La participation des Autochtones au cours de cette période est demeurée inchangée. Dans l'ensemble, les résultats relatifs aux groupes désignés montrent qu'on devra poursuivre les efforts déployés pour assurer une participation plus adéquate des membres des groupes désignés aux prestations d'emploi et mesures de soutien. Dans les rapports futurs, on continuera de contrôler et d'évaluer la participation des membres des groupes désignés aux prestations d'emploi et mesures de soutien.

Certaines données laissent à penser que l'accès aux programmes et aux services est plus difficile dans des collectivités rurales et éloignées, où la distance et la taille du marché présentent un défi pour la prestation de services. L'accès pose également un problème pour les Canadiens et les Canadiennes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français, tout comme pour ceux et celles qui ont un faible niveau de scolarité.

Dans l'ensemble, les résultats montrent que les prestations d'emploi et mesures de soutien sont efficaces à court terme. Les taux de satisfaction à l'égard des prestations d'emploi et mesures de soutien sont élevés, plus de trois quarts des participants et des participantes accordant aux services la cote « bien » ou « excellent », tandis que seulement un sur dix manifeste de l'insatisfaction. Les résultats de l'évaluation confirment également que les programmes et services peuvent, pour la plupart, être adaptés aux besoins des Canadiens. En règle générale, les programmes et les services offerts par les divers ordres de gouvernement sont suffisamment souples pour répondre aux besoins locaux et, du point de vue de leurs approches, se complètent les uns les autres.

RÉCAPITULATION

La mise en œuvre du régime d'assurance-emploi se poursuit dans un contexte d'une économie et d'un marché du travail exceptionnellement vigoureux. La diminution du nombre de nouvelles demandes et du nombre de participants aux prestations d'emploi et mesures de soutien montre qu'un moins grand nombre de Canadiens doivent recourir à l'assurance-emploi. Toutefois, il importe de noter que la prospérité n'est pas partagée également par l'ensemble des régions et des collectivités. Les résultats montrent que l'assurance-emploi demeure un régime important pour les travailleurs canadiens et leur famille. Dans l'ensemble, le régime continue de répondre à ses principaux objectifs, à savoir assurer un soutien du revenu temporaire aux personnes qui perdent leur emploi et les aider à réintégrer le marché du travail. Le régime vient également en aide aux personnes qui doivent quitter un emploi rémunéré pour s'occuper de nouveau-nés ou d'enfants adoptés. Nous continuerons de suivre et d'évaluer l'impact des réformes de l'assurance-emploi au fur et à mesure que les nouvelles dispositions arriveront à maturité, notamment les nouvelles modifications aux prestations spéciales qui entreront en vigueur le 31 décembre 2000.

Chapitre 1 – Contexte

Dans le présent chapitre, on définit le contexte à l'intérieur duquel les réformes de l'assurance-emploi de 1996 peuvent être évaluées. Dans la première section du chapitre, on recense les principales modifications subies par le marché du travail au cours de la période visée; dans la deuxième, on décrit brièvement le contexte législatif historique.

1.1 Contexte économique

En 1999-2000, le rendement du marché du travail au Canada a continué à s'améliorer. En effet, l'économie a généré une croissance nette de l'emploi supérieure à celle observée au cours de tout exercice depuis celui de 1987-1988[1]. Au cours de la période, les salaires hebdomadaires moyens ont augmenté de 1,4 pour cent, le taux de participation a augmenté de 0,4 pour cent et le nombre de personnes ayant un emploi a augmenté de 400 000 (2,8 pour cent), passant de 14,24 millions en 1998-1999 à 14,64 millions en 1999-2000. La quasi-totalité des gains réalisés ont porté sur des emplois à temps plein, dont plus de 90 pour cent sont des emplois rémunérés et 10 pour cent environ sont des emplois autonomes. La distinction n'est pas sans conséquence, étant donné que l'emploi rémunéré est couvert par l'assurance-emploi tandis que le travail autonome ne l'est pas.

La forte croissance de l'emploi a entraîné une réduction marquée du taux de chômage national. Dans l'ensemble, le taux de chômage moyen qui, un an plus tôt, s'établissait à 8,1 pour cent, a chuté à 7,3 pour cent en 1999-2000. Il convient également de souligner la réduction continuelle du taux de chômage du début à la fin de la période visée par le rapport. En avril 1999, le taux de chômage s'établissait à 7,9 pour cent. En mars 2000, cependant, tel que le démontre le graphique 1, il avait chuté à 6,8 pour cent (1,15 million de personnes étaient sans emploi), le plus bas niveau observé depuis avril 1976. Le taux de chômage chez les hommes, qui était de 8,2 pour cent un an plus tôt, s'établissait à 6,9 pour cent en mars 2000, soit le plus bas niveau observé depuis 1981. Chez les femmes, le taux de chômage, qui s'élevait à 7,5 pour cent, s'établissait à 6,7 pour cent en mars 2000, soit le plus bas niveau enregistré depuis 1976. De la même façon, le taux de chômage chez les jeunes, qui s'élevait à 14,2 pour cent un an plus tôt, était de 13 pour cent, soit le plus bas niveau observé depuis 1990.

Graphique 1 : Contexte économique depuis la réforme de l'assurance-emploi

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

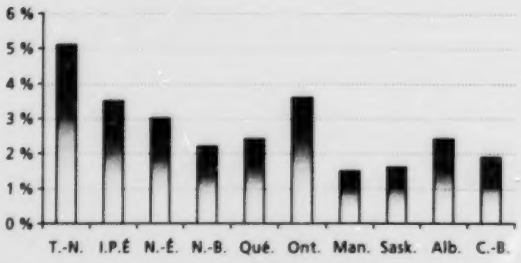
La diminution substantielle du taux de chômage chez les femmes est particulièrement significative étant donné qu'elle est accompagnée d'une augmentation continue à long terme de la participation des femmes au

[1] À moins d'avis contraire, la période analysée dans le présent rapport va du 1er avril 1999 au 31 mars 2000. Il importe également de noter que les données relatives à la croissance de l'emploi sont des moyennes sur 12 mois pour la période de 1998-1999 à 1999-2000. En janvier 2000, on a fait subir des révisions en profondeur à l'Enquête sur la population active pour tenir compte des modifications majeures apportées aux méthodes de production de données sur le marché du travail. Ainsi, toutes les estimations tirées de l'Enquête sur la population active ont été révisées rétroactivement jusqu'à janvier 1976. On trouvera plus de renseignements sur ces révisions dans « Améliorations apportées à l'Enquête sur la population active en 2000 » sur le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca).

marché du travail. En fait, le nombre de femmes qui participent au marché du travail a presque doublé depuis 1976, et leur taux de participation est passé de 45,7 pour cent en 1976 à près de 60 pour cent en 2000. Au cours de la même période, le taux de participation des hommes est passé d'environ 78 pour cent en 1976 à 73 pour cent en 2000. En raison de la forte croissance de l'emploi, le taux de chômage a également diminué dans toutes les provinces, à l'exception du Manitoba, où il est passé de 5,5 pour cent à 5,6 pour cent. Les diminutions les plus marquées ont été enregistrées au Nouveau-Brunswick (de 11,8 pour cent à 9,8 pour cent), à l'Île-du-Prince-Édouard (de 14,5 pour cent à 13,3 pour cent) et au Québec (de 10,1 pour cent à 8,9 pour cent). On note également des diminutions généralisées du taux de chômage dans l'ensemble des régions économiques de l'assurance-emploi. Seulement 10 des 54 régions de l'assurance-emploi avaient en 1999-2000 un taux de chômage plus élevé qu'en 1998-1999, et jamais la hausse du taux régional n'a été supérieure à un demi point de pourcentage[2].

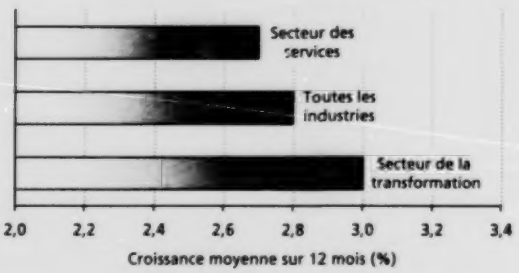
Tel que le démontre le graphique 2, au niveau provincial, Terre-Neuve et le Labrador affichent la plus forte croissance de l'emploi à 5,1 pour cent, tandis que l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse ont connu des hausses supérieures à la moyenne (3,6 pour cent, 3,5 pour cent et 3 pour cent respectivement). Dans les provinces de l'Ouest, les taux de croissance de l'emploi ont été légèrement inférieurs, reflétant les difficultés éprouvées par certaines industries primaires. C'est le Manitoba qui a le taux de croissance de l'emploi le plus faible, soit 1,5 pour cent.

Graphique 2 : Croissance de l'emploi par province



La croissance de l'emploi a également été vigoureuse dans la plupart des groupements industriels. Dans l'industrie de la transformation, on a noté une augmentation de 3 pour cent (voir le graphique 3), la croissance étant particulièrement marquée dans les secteurs de la construction et de la fabrication. On peut associer le solide rendement du marché du travail à l'augmentation rapide de l'investissement des entreprises et de la demande des consommateurs, conjuguée à la forte croissance économique que connaissent les États-Unis, ce qui a stimulé les exportations. En raison de la faiblesse du prix des produits de base, l'emploi dans les secteurs primaires a accusé un recul (agriculture et foresterie, pêches, mines, pétrole et gaz).

Graphique 3 : Croissance de l'emploi par secteur



[2] Il convient de noter que les données utilisées aux fins de la présente analyse reposent sur des moyennes établies pour l'année financière. Les chiffres présentés à l'annexe 2.1 sont des taux de chômage désaisonnalisés moyens sur trois mois fournis par Statistique Canada aux fins de l'assurance-emploi.

Dans le secteur des services, l'emploi a crû de 2,7 pour cent. Dans le secteur des transports et de l'entreposage, on a enregistré une forte croissance de l'emploi qui peut être liée à la croissance du secteur de la fabrication mentionnée précédemment. D'autres industries, par exemple les services de gestion et d'administration, les services professionnels, scientifiques et techniques, les services éducatifs, et le commerce, ont également connu une croissance supérieure à la moyenne. On note aussi une hausse dans le secteur des services de santé et des services sociaux.

Bien que les hommes, les femmes et tous les groupes d'âge aient été avantagés par la forte croissance de l'emploi, la situation des travailleurs jeunes (de 15 à 24 ans) et âgés (55 ans et plus) a été particulièrement positive. Après avoir diminué pendant la majeure partie des années 1990, l'emploi des jeunes a connu une forte croissance depuis le milieu de 1997. En effet, l'emploi des jeunes a augmenté de 4,3 pour cent pour la période visée par le présent rapport. Cette situation s'explique par le solide rendement du secteur du commerce de détail, de même que de celui de l'hébergement et du secteur des aliments et des breuvages, où travaillent environ 45 pour cent des jeunes. Il importe également de noter que 86,7 pour cent des nouveaux emplois créés pour les jeunes étaient des postes à temps plein, tandis qu'en 1998-1999, les nouveaux emplois à temps plein comptaient pour 50 pour cent du total. Le redressement récent de la création d'emplois s'est manifesté clairement dans le cas des personnes âgées de 55 ans ou plus. Dans ce groupe, la croissance de l'emploi a été de 6,3 pour cent, soit plus du double de la moyenne nationale.

Chez les femmes, l'emploi s'est accru de 2,6 pour cent, soit un peu moins que la croissance chez les hommes (2,9 pour cent). On peut associer la croissance de l'emploi chez les hommes à la croissance supérieure à la moyenne observée dans les industries où les hommes tendent à être fortement représentés, notamment la construction et la fabrication. De la même façon, on peut associer la croissance de l'emploi chez les femmes à des secteurs dans lesquels elles sont plus représentées, par exemple le commerce de gros et de détail de même que les services de santé et les services sociaux. Comme on l'a souligné dans des rapports antérieurs, les dynamiques différentes de croissance de l'emploi chez les hommes et les femmes sont importantes étant donné que la croissance de l'emploi chez les femmes se concentre dans des industries non saisonnières ainsi que dans des secteurs dans lesquels le recours à l'assurance-emploi est nettement moins fréquent. Même si les femmes demeurent plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes, la croissance de l'emploi à temps plein chez les femmes en 1999-2000 a atteint 4 pour cent, et l'emploi à temps partiel a diminué de près de 1 pour cent.

Il est important de noter les motifs pour lesquels des personnes se sont retrouvées sans emploi au cours de la période visée par le rapport, étant donné que l'assurance-emploi est conçue pour n'assurer que certains types de pertes d'emploi. Avec l'amélioration des perspectives d'emploi, moins de personnes ont été mises à pied. En 1995-1996, les travailleurs mis à pied comptaient pour 50,6 pour cent du nombre total de chômeurs; en 1999-2000, cette proportion est passée à 47,2 pour cent. Ceci est important étant donné que l'assurance-emploi est conçue pour venir en aide aux travailleurs dans cette situation. Environ un tiers des chômeurs (33,9 pour cent) n'avaient jamais travaillé ou n'avaient pas travaillé au cours de la dernière année[3], et

[3] Aux fins de l'Enquête sur la population active, on considère les chômeurs qui n'ont jamais occupé un emploi rémunéré (ni un emploi non rémunéré dans une entreprise familiale) comme des nouveaux venus sur le marché du travail. Par « personnes qui redeviennent membres de la population active », on entend les personnes qui ont occupé un emploi, mais dont le travail a pris fin plus d'un an avant le mois au cours duquel l'enquête a été réalisée.

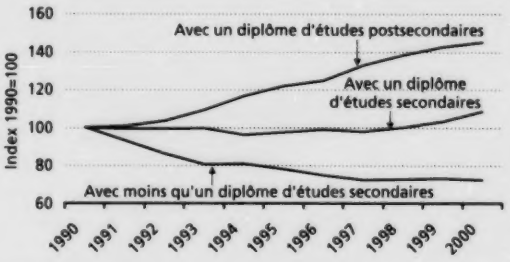
18,9 pour cent d'entre eux avaient quitté volontairement leur emploi. Ces données sont significatives dans la mesure où plus de la moitié des personnes considérées comme sans emploi appartiennent à des groupes exclus de la protection offerte par l'assurance-emploi. Il convient également de noter que les motifs invoqués pour les départs volontaires ne sont pas les mêmes chez les femmes et les jeunes que chez les hommes. En 1999-2000, par exemple, environ 72 pour cent des jeunes qui ont quitté un emploi rémunéré l'ont fait pour retourner aux études, tandis que 15 pour cent des femmes l'ont fait pour des raisons familiales (ce qui représente un pourcentage nettement supérieur à celui de 3 pour cent observé chez les hommes)[4].

Le grand nombre de transitions que les Canadiens ont effectuées au cours de la dernière année en quittant le marché du travail ou en le réintégrant témoigne de la nature dynamique de ce marché. En fait, environ 5,4 millions de Canadiens ont été embauchés en 1999, tandis que 5 millions d'entre eux ont quitté leur emploi pour diverses raisons[5].

L'éducation demeure un facteur important pour réussir sur le marché du travail. Avec l'avènement d'une économie de plus en plus fondée sur le savoir et orientée vers la technologie, de nombreuses nouvelles professions[6] exigent des personnes dotées d'une solide formation de base et déterminées à apprendre toute leur vie.

Comme le montre le graphique 4, les résultats pour la période visée par le rapport montrent que la croissance de l'emploi a été de 3,4 pour cent pour les personnes qui ont au moins un diplôme d'études secondaires, tandis que pour les personnes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires, la croissance de l'emploi a été très légère (0,3 pour cent). Par ailleurs, elle a été nettement plus forte (5,3 pour cent) chez les diplômés d'université.

Graphique 4 : Emploi par niveau de scolarité



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Le lien crucial entre l'éducation et la réussite sur le marché du travail a également des conséquences du point de vue de l'équité. Des recherches montrent que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de terminer leurs études secondaires. À l'heure actuelle, les femmes sont également plus nombreuses que les hommes dans les établissements d'enseignement postsecondaire; en outre, elles sont plus susceptibles que leurs homologues de sexe masculin de décrocher un diplôme. Si les femmes gagnent toujours moins que les hommes et sont sous-représentées dans certaines professions fortement rémunérées, les résultats ci-dessus sont importants car ils montrent que les écarts entre les résultats des

[4] En 2000, Statistique Canada a modifié la méthode utilisée pour établir les principaux agrégats définis dans l'Enquête sur la population active. Même si les méthodes utilisées pour les mesures les plus courantes sont essentiellement demeurées les mêmes, on a révisé celles qui s'appliquent aux composantes. Ainsi, les données relatives aux pertes d'emploi, aux nouveaux venus sur le marché du travail ou aux personnes qui redeviennent membres de la population active sont très différentes de celles dont fait état le Rapport de contrôle et d'évaluation de 1999.

[5] Enquête sur les embauchages et cessations d'emploi (supplément de l'Enquête sur la population active).

[6] Parmi ces nouvelles professions, mentionnons les emplois dans la technologie de l'information et les télécommunications, la biotechnologie, l'aérospatiale, le multimédia et l'environnement (avocats, technologues, analystes des politiques). Pour plus de détails, consultez « Emploi-Avenir 2000 : Le monde du travail : aperçus et tendances » (DRHC) à http://www.hrdc-drhc.gc.ca/jobfutures.

femmes et ceux des hommes sur le marché du travail s'amenuisent au fur et à mesure que leurs niveaux de scolarité augmentent[7].

II. CONTEXTE LÉGISLATIF HISTORIQUE

La *Loi sur l'assurance-chômage* de 1940 définissait un programme d'assurance sociale fondé sur de solides principes d'assurance. Au départ, le régime d'assurance-chômage ne visait que 42 pour cent des travailleurs canadiens - ceux dont le risque de perdre leur emploi était imprévisible. Les entreprises où les risques de chômage étaient faibles (par exemple, la fonction publique) et celles qui se caractérisaient par des pertes d'emploi répétées (par exemple, les industries saisonnières) n'étaient pas visées. Cependant, le régime d'assurance-chômage de l'époque incluait également certaines caractéristiques comme un taux de prestations plus élevé pour les prestataires ayant des personnes à charge.

Au fil des ans, on a progressivement élargi le régime de façon à l'appliquer à tous les travailleurs se trouvant dans une relation d'employeur-employé (si bien qu'environ 93 pour cent de la main-d'œuvre rémunérée était couverte). Outre l'élargissement de la protection, la *Loi sur l'assurance-chômage* de 1971 a réduit les critères d'admissibilité, augmenté les prestations et introduit les prestations de maternité et de maladie. On a également rendu le régime plus sensible à la situation du marché du travail local grâce à l'introduction de prestations prolongées dans les régions où le taux de chômage était élevé. En 1977, on a introduit des critères d'admissibilité variables pour mieux répondre aux taux de chômage locaux.

Du milieu des années 1970 aux années 1990, on a réformé le régime en raison de la réduction des dépenses budgétaires et pour répondre aux préoccupations selon lesquelles il avait pour effet de dissuader les Canadiens de travailler. Dans le cadre de ces réformes, on a resserré les critères d'admissibilité, réduit la période de prestations et abaissé le taux de prestations. Au cours de la période, on a également modifié l'orientation du régime en dédiant une partie plus grande des fonds à des mesures actives, par exemple la formation professionnelle et d'autres formes d'aide, pour aider les prestataires à trouver du travail plus rapidement.

Dans la *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996, on a davantage mis l'accent sur les mesures de réemploi de même que sur le soutien temporaire du revenu pendant les périodes de chômage. On a remanié les prestations de revenu pour favoriser une participation plus grande à la population active et intégrer au système des principes d'assurance plus forts, tout en allégeant l'impact sur les familles à faible revenu avec enfants. En vertu du nouveau régime, l'admissibilité repose sur le nombre d'heures de travail, plutôt que sur le nombre de semaines de travail. Au nombre des modifications apportées, citons une nouvelle structure de prestations et de nouvelles règles concernant les prestataires fréquents de même que des critères d'admissibilité plus stricts pour les nouveaux venus sur le marché du travail ou pour les personnes réintégrant la population active. On a également refondu les éléments du régime qui soutiennent les prestataires de familles à faible revenu avec enfants, par l'introduction du supplément familial (pour un aperçu des modifications apportées à la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, voir l'annexe 1)[8].

[7] Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter les premier et deuxième rapports annuels présentés aux Forums des ministres du marché du travail, intitulés *Profil des jeunes Canadiens sur le marché du travail, Emploi-Avenir 2000 : aperçus et tendances* (DRHC) et Appleby, Fougère et Rouleau : *Est-il rentable de poursuivre des études postsecondaires au Canada* (DRHC) (à paraître).

[8] Pour une description plus complète de l'évolution de l'assurance-emploi, voir les Rapports de contrôle et d'évaluation de 1997, 1998 et 1999.

Aux termes de l'assurance-emploi, on a également remanié les mesures actives de réemploi. Les nouvelles prestations d'emploi et mesures de soutien ont établi le fondement de relations davantage axées sur la coopération avec les provinces et les territoires, en réponse aux circonstances et aux besoins différents d'une région du pays à l'autre. (Voir « Prestations d'emploi et mesures de soutien » dans l'annexe 1.)

À l'occasion des premières modifications législatives majeures apportées à l'assurance-emploi depuis 1996[9], le gouvernement du Canada a, dans le budget 2000, annoncé qu'il allait augmenter la durée, l'accessibilité et la souplesse des prestations parentales afin d'aider les parents à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales pendant la première année de l'enfant, qui est d'une importance cruciale[10]. En vertu des modifications, la durée maximale des prestations parentales passera de 10 à 35 semaines, ce qui conduira à un maximum de 50 semaines de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie combinées. De plus, pour améliorer l'accessibilité, le nombre d'heures de travail assurable requis pour avoir droit aux prestations de maternité, aux prestations parentales ou aux prestations de maladie sera ramené de 700 à 600 heures. Le régime y gagnera aussi en souplesse. Un deuxième parent partageant un congé parental n'aura pas à subir un deuxième délai de carence de deux semaines, et les parents pourront gagner 50 $ ou 25 pour cent de leurs prestations hebdomadaires, selon le plus élevé des deux, sans que leurs prestations d'assurance-emploi soient réduites. (Voir la section intitulée « Modifications des prestations spéciales qui entrent en vigueur le 31 décembre 2000 », à l'annexe 1.)

Outre les prestations parentales bonifiées, l'assurance-emploi a, depuis 1996, fait l'objet de modifications et d'améliorations constantes. À titre d'exemple, on a introduit des projets d'ajustement relatif aux petites semaines de travail dans les régions où le taux de chômage est élevé pour éviter que certains travailleurs soient dissuadés d'accepter des semaines de travail dont la rémunération était inférieure à la moyenne de leurs gains. Le projet pilote relatif aux petites semaines de travail est en vigueur dans 31 régions économiques de l'assurance-emploi au pays (voir le chapitre 2). On a également apporté plusieurs améliorations au règlement et aux politiques administratives, par exemple, la politique relative à la rémunération non déclarée, qui sera analysée plus en détail au chapitre 4.

[9] Il convient également de noter que la *Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations* a reçu la sanction royale le 29 juin 2000. En modifiant divers textes de loi, y compris la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Loi applique les avantages et les obligations à l'ensemble des conjoints qui cohabitent dans une situation assimilable à une union conjugale depuis au moins un an.

[10] La *Loi d'exécution du budget* a reçu la sanction royale le 29 juin 2000. On retrouve dans le texte de loi les modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* nécessaires à la mise en œuvre des prestations parentales bonifiées. Les parents d'enfants nés ou adoptés le 31 décembre 2000 ou après sont admissibles aux prestations parentales bonifiées.

Chapitre 2 – Prestations de revenu

Dans le présent chapitre, on décrit les changements survenus dans le nombre de nouvelles demandes d'assurance-emploi de même que dans le montant versé en prestations. De plus, nous examinons les principaux éléments de la réforme de l'assurance-emploi liés aux prestations de revenu, et nous évaluons également s'ils produisent les effets escomptés. Les données de 1999-2000, qui correspondent au troisième exercice complet faisant suite à la réforme de l'assurance-emploi, sont comparées aux données de 1998-1999[1]. On analyse aussi les tendances pour la période de 1995-1996 à 1998-1999 identifiées dans le Rapport de contrôle et d'évaluation 1999 - Régime d'assurance-emploi.

Aux termes de l'assurance-emploi, il existe trois types de prestations de revenu : les prestations régulières, qui offrent un soutien de revenu temporaire aux personnes qui perdent leur emploi rémunéré, les prestations de pêcheur, qui assurent aux pêcheurs un soutien du revenu temporaire pendant les saisons mortes et, enfin, des prestations spéciales. Parmi les prestations spéciales, trois catégories de soutien du revenu sont offertes : les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations de maladie. (On trouvera plus de renseignements à ce sujet à l'annexe 1.) En plus de servir à soutenir les prestataires pendant leur recherche d'emploi, les prestations régulières sont également versées pour le travail partagé de même qu'aux clients des prestations d'emploi et mesures de soutien.

I. TOTAL DES PRESTATIONS DE REVENU

1. Aperçu

En 1999-2000, environ 1,7 million de nouvelles demandes de prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été présentées, soit une diminution de 6,6 pour cent par rapport à 1998-1999. Le nombre de demandes de prestations présentées par des hommes a diminué de 9,8 pour cent; chez les femmes, la baisse a été de 2,6 pour cent. On note également une diminution de 6,8 pour cent du nombre de demandes présentées par des jeunes. Bien que ce soit à des rythmes variables, le nombre de demandes a diminué dans toutes les provinces et tous les territoires. C'est l'Alberta (-14,0 pour cent), la Colombie-Britannique (-12,1 pour cent), la Saskatchewan (-9,5 pour cent) et l'Ontario (-9,1 pour cent) qui ont connu les diminutions les plus marquées.

Les prestations totales se sont chiffrées à 9,4 milliards de dollars, soit environ 7,4 pour cent de moins qu'en 1998-1999. Les prestations hebdomadaires moyennes versées aux prestataires sont demeurées relativement stables. Elles ont augmenté de 0,6 pour cent pour s'établir à 284 $ (voir l'annexe 2.2)[2]. La réduction des prestations totales payées s'est fait sentir dans la plupart des secteurs industriels (voir l'annexe 2.3). On a noté des diminutions marquées dans les industries primaires, tels les secteurs de l'exploitation minière, pétrolière et gazière (-25,7 pour cent) de même que les secteurs de l'exploitation forestière et de la foresterie (-17,7 pour cent). Les prestations versées ont connu une

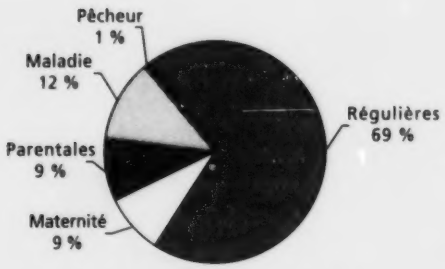
[1] À moins d'avis contraire, l'analyse que renferme le présent chapitre repose sur des données administratives de l'assurance-emploi pour la période du 1er avril 1999 au 31 mars 2000. On effectue également des comparaisons avec des exercices financiers antérieurs.

[2] Pour 1998-1999, les prestations hebdomadaires moyennes ont été révisées à 283 $.

diminution de 12,8 pour cent dans le secteur de la construction, tandis qu'elles ont augmenté légèrement dans le secteur de la finance et de l'assurance (4,6 pour cent) et dans celui de l'éducation (2,1 pour cent).

Comme le montre le graphique 1, 69 pour cent des nouvelles demandes étaient des demandes de prestations régulières. Les prestations spéciales (prestations de maternité, prestations parentales et prestations de maladie) comptaient pour 30 pour cent du total des nouvelles demandes, soit une hausse par rapport au taux d'environ 27 pour cent l'année précédente. Les nouvelles demandes de prestations de pêcheur comptaient pour 1 pour cent du total des nouvelles demandes, soit à peu près la même proportion qu'en 1998-1999.

Graphique 1 : Répartition des nouvelles demandes pour 1999-2000



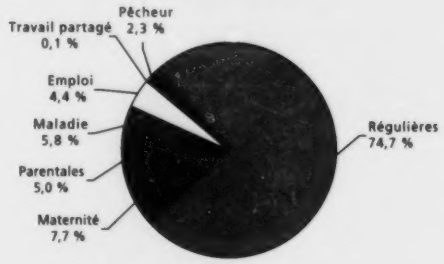
Le nombre de demandes par type de prestations et les écarts entre 1998-1999 et 1999-2000 se répartissent comme suit :

- le nombre de prestations régulières a chuté de 8,5 pour cent pour s'établir à 1,36 million;
- le nombre de demandes de prestations de pêcheur a diminué de 2,5 pour cent pour s'établir à 25 438;
- le nombre de demandes de prestations spéciales a augmenté de 3,1 pour cent pour s'établir à 401 410.

Le graphique 2 montre qu'environ les trois quarts des prestations de revenu ont été versées à des prestataires réguliers. Les prestations spéciales ont compté pour 18,5 pour cent du total des prestations versées, soit une hausse par rapport au taux d'environ 16,6 pour cent l'année dernière. À 2,3 pour cent, la proportion des prestations versées à des pêcheurs est demeurée à peu près la même que l'année dernière. Par ailleurs, 4,4% des prestations de revenu totales ont été versées à des prestataires participant aux prestations d'emploi et mesures de soutien[3].

Graphique 2 : Total des prestations de revenu pour 1999-2000

9,4 milliards de dollars



Le montant versé par type de prestations et les écarts entre 1998-1999 et 1999-2000 se répartissent comme suit :

- les prestations régulières ont connu une diminution de 9,4 pour cent pour s'établir à 7 milliards de dollars;
- les prestations de revenu versées à des participants bénéficiaires de prestations d'emploi et de mesures de soutien ont diminué de 15,8 pour cent pour s'établir à 412,5 millions de dollars;
- les prestations de pêcheur, qui sont demeurées relativement stables, ont diminué de 0,5 pour cent pour s'établir à 217 millions de dollars;

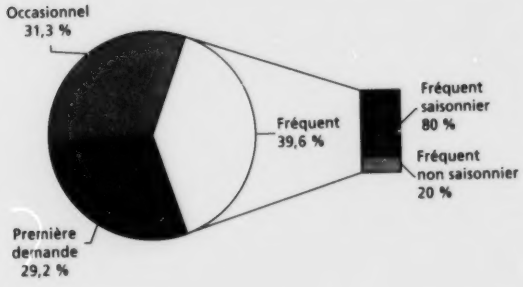
[3] On trouvera au chapitre 3 une analyse des prestations d'emploi et mesures de soutien, incluant une analyse de l'ensemble des dépenses portant sur les prestations d'emploi et mesures de soutien.

- les prestations spéciales ont augmenté de 3,3 pour cent pour s'établir à 1,7 milliard de dollars;
- les prestations de travail partagé ont diminué de 38,5 pour cent pour s'établir à 9,9 millions de dollars.

2. Prestataires fréquents[4]

En 1999-2000, les demandes des prestataires fréquents comptaient pour 39,6 pour cent des demandes de prestations régulières et des demandes de prestations de pêcheur, soit à peu près la même proportion qu'en 1998-1999. Le nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents a diminué de 9,2 pour cent pour s'établir à 548 695. Comme au cours des dernières années, environ 80 pour cent des prestataires fréquents présentaient des demandes selon un mode saisonnier (voir le graphique 3)[5]. Les hommes continuent de présenter environ les deux tiers des demandes fréquentes (voir l'annexe 2.7), ce qui reflète le fait que les femmes sont moins susceptibles d'occuper un emploi saisonnier.

Graphique 3 : Demandes et fréquences d'utilisation



Il est important de noter que la diminution marquée des demandes présentées par des prestataires fréquents au cours de la période visée par le rapport s'est produite surtout parmi les prestataires non saisonniers, dont le nombre de demandes a diminué de 18,4 pour cent. Le nombre de demandes présentées par des prestataires saisonniers n'a diminué que de 6,5 pour cent. Ceci est important car cela dénote qu'une forte croissance économique n'entraîne pas nécessairement une diminution du nombre de demandes saisonnières. Étant donné la nature du travail saisonnier, on prévoit qu'une forte croissance de l'emploi pourrait entraîner une augmentation du nombre de demandes. Par rapport à 1998-1999, le nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents a diminué dans l'ensemble des provinces et des territoires. Environ 38 pour cent des demandes déposées par des prestataires fréquents ont été présentées au Québec, où le nombre de demandes a diminué de 8,8 pour cent. Cependant, c'est en Ontario (-15,6 pour cent), en Saskatchewan (-13,1 pour cent) et en Alberta-Territoires du Nord-Ouest (-12,6 pour cent) que les diminutions ont été le plus marquées. C'est le Nouveau-Brunswick qui a connu la diminution la plus faible (-2,1 pour cent).

En 1999-2000, les prestataires fréquents ont reçu près de 3 milliards de dollars en prestations régulières et en prestations de pêcheur. Quoiqu'il s'agisse d'une diminution considérable par rapport à l'année précédente (-13,2 pour cent), les prestataires fréquents n'en ont pas moins reçu 41 pour cent de l'ensemble des prestations régulières et des prestations de pêcheur versées, une baisse par rapport à 42,9 pour cent en 1998-1999. Les prestations hebdomadaires moyennes versées aux prestataires fréquents sont demeurées relativement stables à environ 307 $,

[4] On entend par « prestataires fréquents » ceux qui ont présenté trois demandes de prestations régulières et/ou de pêcheur ou plus au cours des cinq dernières années.

[5] On entend par « prestataires saisonniers » ceux qui ont commencé leur demande de prestations précédente à peu près au même moment de l'année que celle qui est en cours.

soit 7,9 pour cent de plus que la moyenne des prestations régulières et des prestations de pêcheur[6].

En 1999-2000, les prestataires fréquents de sexe masculin ont présenté 11,3 pour cent de demandes de moins, tandis que le nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents de sexe féminin a diminué de 4,8 pour cent. Du point de vue des groupes d'âge, c'est chez les prestataires fréquents de moins de 25 ans que la diminution a été la plus marquée (-15,1 pour cent). On note également une diminution substantielle chez les 25 à 44 ans (-12,4 pour cent), ce qui n'est pas sans importance lorsqu'on considère qu'un peu plus de la moitié (environ 56 pour cent) des prestataires fréquents appartiennent à ce groupe d'âge. Comme par le passé, l'analyse laisse entendre que les prestataires aux âges d'activité maximale étaient mieux en mesure de profiter des débouchés imputables au redressement du marché du travail. Les prestataires âgés qui sont moins mobiles, et dont bon nombre travaillent dans des industries saisonnières, ne se sont pas aussi bien tirés d'affaire. Chez les travailleurs de 45 à 54 ans, le nombre de demandes de prestations a diminué de 5,3 pour cent tandis que chez les travailleurs de 55 ans et plus, la diminution n'a été que de 0,2 pour cent.

3. Éléments de la réforme

Dans le cadre de l'assurance-emploi, on a apporté d'importantes modifications à la loi afin de renforcer la participation à la population active et répondre à l'évolution du marché du travail. Au nombre des principales modifications, citons l'établissement de nouvelles méthodes de détermination de l'admissibilité et de la période d'admissibilité, l'introduction de la règle de l'intensité, le renforcement des dispositions relatives au remboursement des prestations et, enfin, l'application de conditions d'admissibilité plus strictes pour les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail. On a également établi des niveaux d'aide plus élevés de même qu'une aide mieux ciblée pour les familles à faible revenu, grâce au supplément familial[7].

Supplément familial

Le supplément familial a remplacé le taux de prestation de 60 pour cent que prévoyait le régime d'assurance-chômage pour les *particuliers* à faible revenu qui avaient des enfants à charge. Le supplément est conçu pour mieux cibler les prestataires dans le besoin. Le supplément familial assure des prestations additionnelles aux prestataires dans des *familles* à faible revenu avec enfants, le taux maximal de prestations auxquelles ils ont droit passant de 55 pour cent à 80 pour cent[8]. (Pour plus de renseignements, voir la section de l'annexe 1 intitulée « Supplément familial ».)

Les résultats montrent que 195 330 prestataires d'assurance-emploi à faible revenu ont, en 1999-2000, touché des prestations hebdomadaires plus élevées grâce au supplément familial, soit environ 11 pour cent des demandes, proportion qui n'a pas changé par rapport à 1998-1999 (voir l'annexe 2.13).

Les prestations totales versées au titre du supplément familial ont augmenté de 10 pour cent pour s'établir à 161,2 millions de dollars. Les

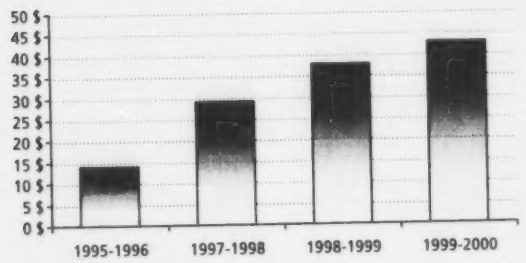
[6] Il importe de noter que ces prestations hebdomadaires moyennes ne tiennent pas compte de l'impact des dispositions de l'assurance-emploi concernant le remboursement des prestations, puisque ces dispositions sont administrées par l'entremise du régime fiscal une fois les prestations reçues. Plus loin dans le chapitre, on trouvera, dans les sections consacrées au remboursement des prestations, une analyse par type de prestations remboursées.

[7] On trouvera dans l'annexe 1 plus de renseignements sur les éléments de la réforme de l'assurance-emploi. Pour une analyse du système fondé sur les heures, de l'admissibilité aux prestations et de la durée de ces dernières, voir plus loin les sections du présent chapitre portant sur les prestations régulières, les prestations de pêcheur et les prestations spéciales.

[8] À l'instar des autres prestataires, les prestataires qui touchent le supplément familial sont assujettis au taux maximum de prestations hebdomadaires, soit 413 $.

prestations versées ont augmenté malgré la diminution du nombre de prestataires qui ont reçu le supplément (-6,2 pour cent). On peut imputer ce résultat aux modifications du taux maximal de prestations pour les prestataires du supplément familial, qui est passé de 70 pour cent en 1998 à 75 pour cent en 1999 et à 80 pour cent (à maturité) en 2000. Grâce aux augmentations, le supplément hebdomadaire moyen a connu une augmentation de 13,5 pour cent pour s'établir à 43 $ par prestataire. Comme le montre le graphique 4, il s'agit d'un montant trois fois supérieur à la moyenne de 14 $ en prestations supplémentaires qui étaient versées en 1995-1996 au titre de l'assurance-chômage. Avec la majoration du supplément, les prestations hebdomadaires moyennes des prestataires du supplément familial ont augmenté de 2,1 pour cent pour s'établir à 254 $. À l'heure actuelle, elles sont près de 38 pour cent plus élevées que ce qu'elles étaient avant l'avènement de l'assurance-emploi. Il importe de noter que près des deux tiers des paiements du supplément familial vont à des femmes, même si ces dernières ne comptaient que pour 47 pour cent du nombre total des demandes de prestations d'assurance-emploi au cours de cette période.

Graphique 4 :
Suppléments moyens



Si les paiements effectués au titre du supplément familial ont augmenté dans l'ensemble des provinces et des territoires, c'est au Yukon (32,1 pour cent), à Terre-Neuve et au Labrador (20,9 pour cent), en Nouvelle-Écosse (16,9 pour cent), à l'Île-du-Prince-Édouard (14 pour cent) et au Québec (13,8 pour cent) que les hausses ont été le plus marquées. L'augmentation des paiements a également été plus significative chez les femmes (14,8 pour cent) que chez les hommes (2,7 pour cent).

Règle de l'intensité

La règle de l'intensité a pour but de dissuader les gens d'utiliser l'assurance-emploi comme supplément régulier de revenu, sans pour autant réduire de façon excessive les prestations de ceux qui présentent des demandes fréquentes ou de longue durée. Les prestataires qui touchent le supplément familial ou des prestations spéciales ne sont pas visés par la règle de l'intensité (pour plus de renseignements, voir l'annexe 1).

En 1999-2000, le nombre de demandes de prestations régulières et de prestations de pêcheur touchées par la règle de l'intensité a augmenté de 13,8 pour cent pour s'établir à 606 090 (voir l'annexe 2.16). Ces demandes comptent pour 43,7 pour cent du total des demandes de prestations régulières et de prestations de pêcheur, une hausse par rapport à 35,2 pour cent en 1998-1999. Plus des deux tiers des prestataires visés étaient des hommes, ce qui montre bien que les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être des réitérants.

Le pourcentage de prestataires touchés par la règle de l'intensité continue d'augmenter à mesure que les dispositions s'y rattachant arrivent à maturité. Environ 41 pour cent des prestataires concernés ont vu leurs prestations réduites de un point de pourcentage, tandis qu'elles ont diminué de deux points de pourcentage chez 27 pour cent d'entre eux, de trois points de pourcentage chez 19 pour cent, de quatre points de pourcentage chez 11 pour cent et, enfin, de cinq points de pourcentage chez 3 pour cent.

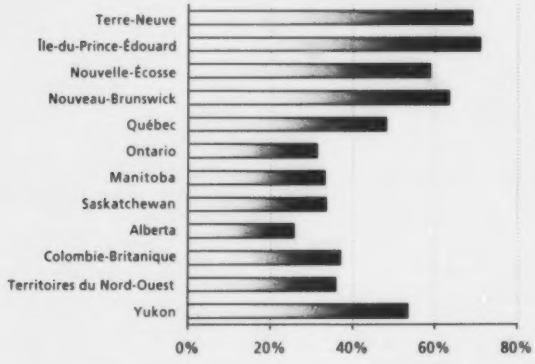
En vertu de la règle de l'intensité, les prestations régulières et les prestations de pêcheur ont diminué de quelque 128,6 millions de dollars, soit environ 11,86 $ par semaine par

prestataire touché. Il s'agit d'une augmentation par rapport à 1998-1999, où les prestations avaient été réduites de 86,3 millions de dollars ou d'environ 8,55 $ par semaine.

En 1999-2000, environ la moitié des prestataires visés par la règle de l'intensité touchaient des prestations de 300 $ ou moins. Les prestataires qui recevaient des prestations hebdomadaires de 300 $ avaient besoin de gains assurables moyens d'environ 565 $ par semaine ou d'environ 29 400 $ par année (avant la présentation de leur demande).

L'impact de la règle de l'intensité est plus grand dans les régions où le travail saisonnier se concentre. Comme le montre le graphique 5, le pourcentage des demandes de prestations régulières et de prestations de pêcheur touchées par la règle de l'intensité est plus élevé à l'Île-du-Prince-Édouard (71 pour cent), à Terre-Neuve et au Labrador (69 pour cent), au Nouveau-Brunswick (63,5 pour cent), en Nouvelle-Écosse (58,8 pour cent), au Yukon (53,5 pour cent) et au Québec (48,2 pour cent). C'est l'Alberta (25,8 pour cent) qui a été la moins touchée par la règle de l'intensité.

Graphique 5 : Pourcentage de demandes visées par la règle de l'intensité



Dispositions sur le remboursement des prestations (récupération)[9]

Aux termes du régime d'assurance-chômage, les dispositions sur le remboursement des prestations sont entrées en vigueur pour la première fois en 1979. Elles avaient pour but de faire en sorte que les prestataires remboursent une partie des prestations touchées lorsque leur revenu net annuel (y compris les prestations) dépassait un seuil établi. Aux termes de l'assurance-emploi, le seuil à partir duquel des prestations sont remboursées a été considérablement abaissé. On a également établi un seuil à deux paliers, avec un second seuil, moins élevé, pour les réitérants. Ces prestataires sont également sujets à rembourser une partie plus importante de leurs prestations. (Pour plus de renseignements, voir l'annexe 1.) Tous les types de prestations sont sujets à la récupération, y compris les prestations spéciales. La mesure s'applique même à ceux qui en sont à leur première demande[10].

En 1998, 115 368 personnes ont dû rembourser une partie de leurs prestations d'assurance-emploi, soit une augmentation de 44,7 pour cent par rapport à 1997 (voir l'annexe 2.15). Environ 87 pour cent des prestataires visés par les dispositions de récupération étaient des hommes. On a noté dans toutes les régions du Canada des augmentations marquées du nombre de prestataires visés par la disposition de récupération. C'est à l'Île-du-Prince-Édouard (89,4 pour cent), au Nouveau-Brunswick (80,5 pour cent), en Nouvelle-Écosse (77,7 pour cent) et au Québec (67,4 pour cent) que les augmentations ont été le plus élevées.

Parmi les prestataires visés par les dispositions de récupération, 78 pour cent touchaient des prestations régulières, 9 pour cent, des

[9] Cette mesure est administrée par l'entremise du régime fiscal, de sorte que les résultats portent sur une année d'imposition (année civile) plutôt que sur un exercice financier. Les données les plus récentes dont on dispose concernent 1998.

[10] Les prestataires sont assujettis à un seuil de revenu net de 48 750 $. Les réitérants sont assujettis à un seuil de revenu inférieur, fixé à 39 000 $. La proportion maximale des prestations devant être remboursées dépend du nombre de semaines de prestations régulières ou de pêcheur reçues au cours des cinq dernières années. Voir l'annexe 1 pour plus de renseignements.

prestations spéciales, 2 pour cent, des prestations de pêcheur et, enfin, 11 pour cent, plus d'un type de prestations. Un peu plus du tiers des prestataires visés par les dispositions de récupération avaient un revenu net de 50 000 $ ou moins. Des analyses montrent que les prestataires visés par les dispositions de récupération en 1998 ont dû rembourser entre 23 pour cent et 31 pour cent des prestations reçues, selon le type de prestations. Le seuil de revenu net de 48 750 $ s'est appliqué à près des deux tiers des prestataires visés par les dispositions de récupération, ce qui montre qu'il s'agissait d'utilisateurs occasionnels ou de bénéficiaires de prestations spéciales.

En 1998, le montant total remboursé par les prestataires a augmenté de 76,1 pour cent pour s'établir à 123,9 millions de dollars. Les hommes ont remboursé 108,4 millions de dollars, soit environ 87 pour cent de l'ensemble des prestations remboursées. Environ 31 pour cent des remboursements des prestations proviennent de l'Ontario. Au Québec et en Colombie-Britannique, les remboursements se sont établis à 25 pour cent et à 15 pour cent respectivement. On a noté une augmentation marquée des remboursements en Nouvelle-Écosse (143,7 pour cent), à l'Île-du-Prince-Édouard (143,1 pour cent), au Nouveau-Brunswick (132,3 pour cent), au Québec (108,6 pour cent) ainsi qu'à Terre-Neuve et au Labrador (106,4 pour cent).

Le nombre d'hommes visés par les dispositions de récupération a augmenté de 48,2 pour cent, tandis que le montant qu'ils ont remboursé a pour sa part augmenté de 86,3 pour cent. Chez les femmes, l'augmentation du nombre de prestataires touchées (25,4 pour cent) et l'augmentation des sommes remboursées (27,3 pour cent) sont nettement moins élevées. Ceci s'explique probablement par le fait que les femmes se prévalent moins souvent que les hommes des prestations régulières et des prestations de pêcheur. Il convient également de noter que les femmes, dont les revenus sont inférieurs à ceux des hommes, sont moins susceptibles que les hommes d'avoir un revenu net au-dessus du seuil fixé pour les remboursements.

4. Projet pilote relatif aux petites semaines de travail

Aux termes de l'assurance-emploi, les niveaux de prestations reposent sur les gains moyens au cours d'une période de 26 semaines précédant l'établissement de la demande. La rémunération totale est divisée par le nombre de semaines de travail au cours de cette période ou encore par le dénominateur minimum, suivant le plus élevé des deux. Pour établir les prestations hebdomadaires, on multiplie le résultat par 55 pour cent. Si, pour l'essentiel, la formule a donné de bons résultats, certains travailleurs étaient dissuadés d'accepter des semaines de travail ayant une rémunération inférieure à la moyenne (« petite semaine ») parce que le fait d'inclure cette rémunération dans le calcul de la moyenne entraînait une réduction des prestations auxquelles ils avaient droit. Dans les régions où le taux de chômage est élevé, on a donc, en mai et août 1997, introduit des projets d'ajustement relatif aux petites semaines de travail pour établir si le facteur de dissuasion pouvait être atténué ou supprimé. À l'expiration du projet, le 14 novembre 1998, on a introduit un nouveau projet. En vertu de ce projet, actuellement en vigueur dans 31 des 54 régions du pays, les prestataires peuvent exclure les semaines au cours desquelles ils gagnent moins de 150 $. (Pour plus d'information, voir l'annexe 1.)

L'analyse du rapport de cette année met l'accent sur les résultats entre l'introduction du nouveau projet pilote en novembre 1998 et mars 2000, fin de la période visée par le rapport. Ces résultats montrent que 190 079 demandes établies dans les régions de l'assurance-emploi participantes, soit 12,9 pour cent du total, comportaient des petites semaines. Environ 18,6 pour cent des demandes présentées par des femmes en comportaient, contre 9,0 pour cent des demandes présentées

par des hommes. Les demandes comportant des petites semaines comptaient pour un pourcentage relativement élevé des demandes présentées à Yarmouth (22,4 pour cent), à Terre-Neuve et au Labrador (20,2 pour cent), dans l'est de la Nouvelle-Écosse (20,1 pour cent) et à Trois-Rivières (19,4 pour cent). À l'inverse, les demandes comportant des petites semaines ne comptaient que pour 1,6 pour cent des demandes présentées dans le nord du Manitoba. Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, elles comptaient pour 3,5 pour cent du total. Dans l'est de l'Ontario, la proportion s'élevait à 4,9 pour cent.

Les demandes présentées par les membres du groupe d'âge des 25 à 44 ans comptaient pour plus de la moitié des demandes comportant des petites semaines (54 pour cent). Les demandes comportant des petites semaines présentées par des travailleurs âgés comptaient pour 28 pour cent du total. Les femmes ont présenté 59 pour cent des demandes comportant des petites semaines. Si les femmes ont été plus touchées que les hommes par le projet, c'est parce qu'elles sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel ou temporaire.

Les prestations moyennes des participants étaient de 211 $, soit 18 $ ou 9,2 pour cent de plus que ce qu'ils auraient touché sans le projet. Environ 15 pour cent des participants au projet relatif aux petites semaines étaient admissibles au supplément familial, et près de 74 pour cent d'entre eux étaient des femmes.

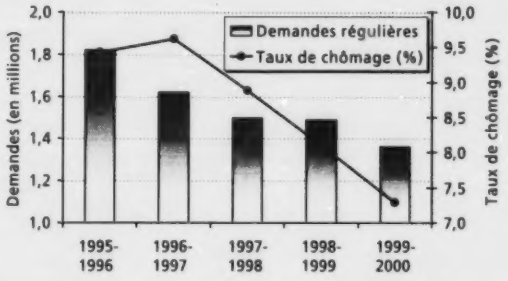
Quelque 57 pour cent des participants (ou 108 891) auraient été visés par la règle de l'intensité parce qu'ils avaient des antécédents de prestataires fréquents. Cependant, seulement 50 pour cent d'entre eux (ou 94 496) ont vu leurs prestations effectivement réduites parce que les autres étaient admissibles au supplément familial, si bien que la règle de l'intensité ne s'appliquait pas à eux.

II. PRESTATIONS RÉGULIÈRES

1. Aperçu

Les résultats enregistrés au titre des prestations régulières témoignent de la vigueur exceptionnelle du marché du travail soulignée au chapitre 1 (voir le graphique 6).

Graphique 6 : Prestations régulières et taux de chômage



En 1999-2000, le nombre de demandes de prestations régulières établies aux termes de l'assurance-emploi a diminué de 8,5 pour cent pour s'établir à 1,36 million (voir l'annexe 2.4). Le montant total versé aux prestataires réguliers a également diminué de 9,4 pour cent, passant de 7,8 milliards de dollars à 7 milliards de dollars. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté légèrement (0,4 pour cent) pour s'établir à 283 $.

On a noté une diminution du nombre de nouvelles demandes dans chaque province et territoire, dans tous les groupes d'âge et chez les membres des deux sexes. Au niveau provincial, les diminutions ont été particulièrement marquées en Alberta (-18,6 pour cent), en Colombie-Britannique (-13,7 pour cent) et en Ontario (-13,0 pour cent). Au niveau sectoriel, on note une diminution du nombre de demandes de prestations régulières présentées par les travailleurs dans la quasi-totalité des industries. On rapporte des baisses considérables dans bon nombre d'industries de transformation, notamment l'exploitation

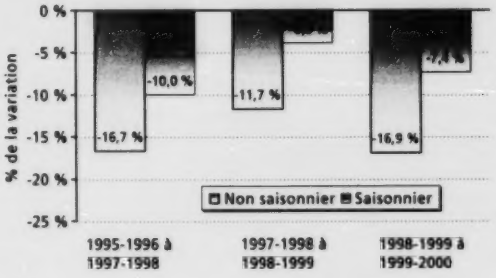
minière, pétrolière et gazière (-34,4 pour cent), l'exploitation forestière et la foresterie (-16,4 pour cent), la fabrication (-12,3 pour cent) et la construction (-8,7 pour cent). Dans l'industrie des services, soulignons des diminutions marquées dans le secteur de l'immobilier (-14,0 pour cent), des transports (-8,3 pour cent), des services aux entreprises (-8,2 pour cent) et de la vente au détail (-8,1 pour cent).

Il est également important de noter que, en 1999-2000, la diminution du nombre de demandes présentées par des hommes a été nettement plus marquée (-11,0 pour cent) que celle du nombre de demandes présentées par des femmes (-4,7 pour cent). Il s'agit d'un renversement par rapport à la tendance observée au cours des périodes visées par des rapports antérieurs, où la diminution du nombre de nouvelles demandes présentées par les femmes était nettement plus rapide que la diminution de celles présentées par des hommes. Pendant la période visée par le présent rapport, on a fait état d'une croissance de l'emploi nettement plus vigoureuse (3,0 pour cent) dans les industries de transformation où les hommes tendent à être fortement représentés. Dans le secteur des services, où les femmes sont davantage présentes, la croissance de l'emploi a été de 2,7 pour cent.

Pour expliquer les fluctuations du nombre de demandes de prestations régulières entre 1998-1999 et 1999-2000, on a examiné la fluctuation de la durée des emplois assurables[11]. La diminution s'explique dans une proportion d'environ 81 pour cent par la réduction du nombre de demandes appuyées sur de longues périodes d'emploi. Environ 13 pour cent de la diminution s'explique par la réduction du nombre de demandes appuyées sur des périodes d'emploi moyennes et les 6 pour cent qui restent, par la réduction du nombre de demandes appuyées sur de brèves périodes d'emploi.

Le nombre de demandes a diminué en regard de tous les types de prestataires, la baisse la plus marquée concernant les demandes présentées par des prestataires fréquents (-10,1 pour cent). Le nombre de demandes présentées par des prestataires occasionnels a diminué de 8,4 pour cent, tandis que le nombre de demandes présentées par des prestataires qui font une première demande a diminué de 6,5 pour cent. La part des prestations régulières versées aux prestataires fréquents et réguliers est passée de 41,3 pour cent à 39,8 pour cent. Comme on l'a mentionné plus tôt, la diminution du nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents et la réduction des prestations qui leur ont été versées peuvent s'expliquer par la forte croissance économique de même que par la baisse du nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents non saisonniers qui en résulte. Comme le montre le graphique 7, le nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents non saisonniers a diminué beaucoup plus rapidement que celui des demandes présentées par des prestataires

Graphique 7 : Pourcentage de la variation du nombre de demandes présentées par des prestataires réguliers fréquents



[11] Par « demandes appuyées sur de brèves périodes d'emploi », on entend des demandes qui sont au minimum des conditions d'admissibilité ou qui ont jusqu'à deux semaines de travail de plus que les conditions minimales d'admissibilité. Par « demandes appuyées sur des périodes d'emploi moyennes » on entend des demandes qui s'appuient sur plus de deux semaines mais moins de six mois de plus que ce qu'exigent les conditions minimales d'admissibilité. Par « demandes appuyées sur de longues périodes d'emploi », on entend des demandes qui s'appuient sur au moins six mois de plus que ce qu'exigent les conditions minimales d'admissibilité.

fréquents saisonniers au cours des trois derniers exercices financiers. Ceci est important étant donné que la croissance de l'emploi a été exceptionnellement forte au cours de la période. La réduction plus lente du nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents saisonniers était prévisible, ces derniers étant moins touchés par les cycles économiques.

La forte croissance de l'emploi chez les jeunes s'est traduite par une diminution considérable (-9,4 pour cent) du nombre de nouvelles demandes établies par les jeunes en 1999-2000. On peut imputer ce résultat à l'évolution de la composition des nouveaux emplois pour les jeunes. Comme on l'a mentionné au chapitre 1, 86,7 pour cent des nouveaux emplois occupés par des jeunes en 1999-2000 étaient des emplois à temps plein, tandis que, en 1998-1999, les emplois à temps plein ne comptaient que pour la moitié (50 pour cent) des nouveaux emplois pour les jeunes. Environ 45 pour cent des emplois pour les jeunes sont dans le secteur de la vente au détail ainsi que dans ceux de l'hébergement, de l'alimentation et des boissons. Or, il convient de noter que le nombre de demandes présentées dans ces secteurs a diminué au cours de la période.

2. Éléments de la réforme

Couverture

Au cours des dernières années, on a soulevé des questions à propos de la couverture de l'assurance-emploi et des moyens de mesurer l'importance du soutien que le régime assure aux Canadiens en chômage. Dans le cadre du processus de contrôle et d'évaluation, cette importante question a été examinée de plus près, d'un certain nombre de points de vue, à partir de la connaissance de plus en plus poussée que nous avons des questions relatives à la couverture.

Le ratio prestataires-chômeurs est l'un des moyens les plus anciens dont nous disposons pour mesurer la couverture. Il s'agit d'une mesure très large en vertu de laquelle on compare le nombre de prestataires réguliers d'assurance-emploi au nombre total de chômeurs à un moment donné. L'analyse indique que le ratio était à la baisse pendant le plus clair de la période de 20 ans qui a mené à la réforme de l'assurance-emploi de 1996 et 1997. On peut clairement imputer environ la moitié de cette diminution aux fluctuations du marché du travail, tandis que l'autre moitié s'explique par d'autres facteurs, dont un certain nombre seulement peuvent être associés aux modifications du régime[12]. En 1999, le ratio prestataires-chômeurs était de 45 pour cent, ce qui représente une augmentation de un point de pourcentage depuis 1997.

S'il a l'avantage de la simplicité, le ratio prestataires-chômeurs est trop général dans la mesure où le dénominateur comprend des chômeurs pour qui les prestations régulières d'assurance-emploi n'ont pas été conçues. À titre d'exemple, on y retrouve des personnes qui n'ont jamais travaillé, qui n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois, qui ont quitté leur emploi sans motif valable ou qui étaient auparavant travailleurs autonomes.

Pour surmonter les problèmes que pose le ratio prestataires-chômeurs et mettre expressément l'accent sur la mesure dans laquelle l'assurance-emploi assure une protection à la population cible, DRHC et Statistique Canada ont mis au point l'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi. Les résultats de l'enquête montrent que 80 pour cent des personnes pour qui le régime avait été conçu étaient effectivement admissibles à des prestations en 1999. Au cours des deux dernières périodes visées par les rapports, ces chiffres n'ont pas bougé, ce qui montre que la couverture de la population cible est demeurée stable en vertu de l'assurance-emploi. Des résultats antérieurs

[12] Pour plus de renseignements, voir le Rapport de contrôle et d'évaluation - Régime d'assurance-emploi 1998.

provenant d'évaluations externes ont également montré que la mise en place de l'assurance-emploi n'avait pas entraîné de diminution marquée de l'admissibilité de la population cible[13].

Afin de mieux comprendre la question de la couverture, Développement des ressources humaines Canada a récemment entrepris de nouvelles recherches à l'aide de données provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada[14]. Les analyses contenues dans les rapports antérieurs portaient principalement sur la couverture de la population des sans-emploi par l'assurance-emploi. Cependant, la question de savoir si l'assurance-emploi assure une protection efficace aux personnes employées est tout aussi importante. En d'autres termes, combien de personnes employées seraient admissibles si elles perdaient leur emploi? Pour répondre à la question, on a effectué des simulations à l'aide de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Des estimations faites pour décembre 1998 montrent que 88 pour cent des salariés auraient été admissibles à des prestations régulières s'ils avaient perdu leur emploi, à ce moment.

Comparer les résultats pour les personnes en emploi à ceux obtenus pour les chômeurs par l'intermédiaire de l'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi montre que l'admissibilité des personnes qui avaient effectivement perdu leur emploi en 1998 était inférieure à celle des personnes employées. La plus faible admissibilité des chômeurs (80 pour cent par rapport à 88 pour cent pour les personnes employées) rend bien compte du fait que les risques de chômage ne sont pas les mêmes pour toutes les personnes occupant un emploi. Il est possible que les personnes qui risquent le plus de se trouver en chômage aient moins d'expérience et entretiennent des liens moins solides avec le marché du travail, de sorte qu'elles sont moins susceptibles d'être admissibles à des prestations d'assurance-emploi.

Régime fondé sur les heures et dénominateur[15]

Aux termes de l'assurance-emploi, l'admissibilité à des prestations et la période d'admissibilité à ces dernières reposent non plus sur le nombre de semaines de travail, mais bien sur le nombre d'heures de travail. À l'aide de données tirées de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi[16], Développement des ressources humaines Canada a entrepris une étude qui montre que la transition n'a pas réduit l'admissibilité de façon marquée quoique l'admissibilité des hommes a augmenté, tandis que celle des femmes et des jeunes a connu une légère diminution. De plus, une nouvelle étude réalisée par Développement des ressources humaines Canada à l'aide de données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi montre que l'admissibilité à l'assurance-emploi augmente pour les personnes qui cumulent plusieurs emplois et dont le nombre d'heures de travail par semaine est inférieur à 35. Ceci n'est pas sans importance lorsqu'on considère que l'un des objectifs du régime fondé sur les heures est d'accroître l'accès pour les personnes cumulant plusieurs emplois.

[13] Craig Riddell et David Green, *The Effects of the Switch in the Entrance Requirement from a Weeks Based to an Hours Based System*; Constantine Kapsalis, *Evaluation of the Impact of Bill C-12 on New Entrants and Re-Entrants* et Shelley Phipps et Fiona Macphail, *Changes in Access to Benefits Resulting from Changes to New and Re-Entrant Requirements*.

[14] L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada contient des données longitudinales détaillées sur les antécédents professionnels à partir d'un échantillon de 30 000 Canadiens.

[15] Pour une description du régime fondé sur les heures, de la règle du dénominateur et d'autres éléments de la réforme, voir l'annexe 1.

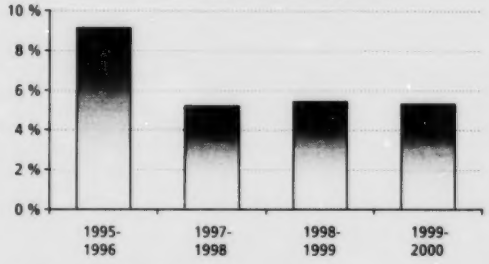
[16] L'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi porte sur des échantillons trimestriels de 5 000 à 9 000 personnes qui ont cessé de travailler. Elle est expressément conçue pour être une source de données additionnelles favorisant la compréhension de l'impact de l'assurance-emploi. Réalisée par Statistique Canada pour le compte de Développement des ressources humaines Canada, elle fournit des renseignements détaillés sur les antécédents professionnels des particuliers, leurs activités de recherche d'emploi et les résultats de leurs démarches, la formation, l'obtention de prestations d'assurance-chômage ou d'assurance-emploi, les revenus familiaux, les actifs financiers et les dettes.

Dénominateur

La règle du dénominateur, qui récompense les personnes qui accumulent un nombre d'heures de travail supérieur aux conditions minimales d'admissibilité, vise à encourager une plus forte participation à la population active. Une étude entreprise par Développement des ressources humaines Canada à l'aide des données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi montre que les intéressés effectuent les deux semaines de travail additionnelles requises pour avoir droit à des prestations complètes. C'est dans la région de l'Atlantique que l'augmentation de la participation à la population active a été le plus marquée. Une autre étude réalisée à partir des données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi montre que les personnes qui occupent un emploi à court terme accumulent elles aussi plus d'heures de travail par semaine depuis l'entrée en vigueur de la réforme.

Comme le montre le graphique 8, le pourcentage de prestataires qui répondent tout juste aux conditions d'admissibilité ou qui en sont tout près est demeuré relativement stable après avoir chuté de 9,1 pour cent à 5,2 pour cent entre 1995-1996 et 1997-1998[17]. Les données pour 1999-2000 montrent que le pourcentage de prestataires qui répondent tout juste aux conditions d'admissibilité ou qui en sont tout près s'établit à 5,3 pour cent (voir l'annexe 2.5). Si le marché du travail vigoureux donne aux prestataires la possibilité de travailler plus longtemps, le dénominateur les incite lui aussi à redoubler d'efforts. Le graphique montre que l'effet de la mesure est demeuré soutenu depuis l'entrée en vigueur de l'assurance-emploi. En outre, des résultats montrent que le dénominateur incite davantage les particuliers à accumuler plus d'heures de travail au début de leur période d'emploi et moins d'heures de travail au fur et à mesure que le nombre de mois d'emploi augmente. Des études menées par Développement des ressources humaines Canada à l'aide de données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi confirment l'analyse. En fait, elles montrent à l'échelle du pays que seulement 2 pour cent environ des prestataires d'assurance-emploi sont admis avec moins de deux semaines complètes de travail de plus que ce qu'exigent les conditions d'admissibilité variables.

Graphique 8 : Proportion des demandes de prestations régulières qui répondent tout juste aux conditions d'admissibilité ou en sont tout près



Période d'admissibilité

La réforme de l'assurance-emploi a également entraîné la réduction de la période maximale de prestations de 50 à 45 semaines, mais la modification ne vise que les prestataires qui ont accumulé de longues périodes de participation au marché du travail dans des régions où le taux de chômage est élevé. En fait, on s'attendait à ce que le régime fondé sur les heures entraîne une augmentation de la période d'admissibilité des personnes qui travaillent plus de 35 heures par semaine, étant donné que, en vertu du régime fondé sur les semaines, les heures additionnelles de travail n'étaient pas comptabilisées. Une étude entreprise par Développement des ressources humaines Canada à l'aide de données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi a montré que la

[17] Les personnes qui répondent tout juste aux conditions d'admissibilité ou qui en sont tout près (aussi appelées prestataires ayant des demandes appuyées sur de brèves périodes d'emploi) ont accumulé jusqu'à deux semaines de travail de plus que ce qu'exigent les conditions minimales d'admissibilité.

période moyenne d'admissibilité est demeurée à peu près la même, avant et après la réforme, bien que l'impact varie d'un groupe à l'autre. On note une augmentation de la période d'admissibilité des travailleurs âgés, des hommes, qui tendent à effectuer plus d'heures de travail, et des travailleurs de la région de l'Atlantique, où le nombre d'heures de travail par semaine était plus élevé en raison de la prédominance du travail saisonnier et de la plus faible proportion de travailleurs à temps partiel. En ce qui concerne les femmes, la période d'admissibilité a quelque peu diminué, ce qui s'explique par le fait qu'elles sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et moins susceptibles de travailler dans des industries saisonnières.

Une nouvelle étude réalisée par Développement des ressources humaines Canada à l'aide de données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi a montré que c'est chez les travailleurs saisonniers que l'augmentation de la période d'admissibilité imputable au régime fondé sur les heures est la plus notable. L'étude a montré que les travailleurs saisonniers effectuent cinq heures de travail de plus par semaine que les travailleurs non saisonniers. Cette situation s'est soldée par une augmentation de la période d'admissibilité d'environ une semaine par prestataire du fait que, aux termes de l'assurance-emploi, toutes les heures de travail sont comptabilisées.

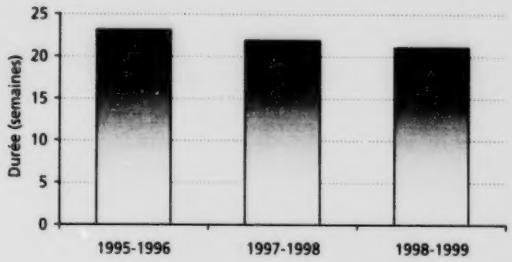
L'étude susmentionnée sur les personnes qui cumulent plusieurs emplois montre également que la période d'admissibilité moyenne en vertu de l'assurance-emploi chez les personnes qui cumulent plusieurs emplois, en particulier chez celles qui ont travaillé pendant moins de 35 heures par semaine, a augmenté légèrement.

De 1998-1999 à 1999-2000, la période d'admissibilité moyenne est passée de 33 à 32 semaines. Cela s'explique par le fait que la période d'admissibilité repose à la fois sur le nombre d'heures de travail assurable et sur le taux régional de chômage[18]. Comme on l'a mentionné au chapitre 1, le taux de chômage moyen a diminué de près de un point de pourcentage entre 1998-1999 et 1999-2000.

Durée des prestations

Le nombre de semaines de prestations dont les prestataires réguliers ont effectivement bénéficié a fait l'objet d'une analyse. Étant donné que certaines demandes chevauchent deux exercices financiers, les données les plus récentes dont on dispose aux fins de l'analyse portent sur des demandes établies en 1998-1999. Le graphique 9 montre que les prestataires réguliers qui ont établi une demande en 1998-1999 ont eu droit en moyenne à 21,0 semaines de prestations d'assurance-emploi comparativement à 21,8 semaines en 1997-1998 et à 23,1 semaines en 1995-1996. L'amélioration de la situation du marché du travail est un important facteur ayant contribué à la réduction de la durée des prestations.

Graphique 9 :
Durée des prestations pour les prestataires réguliers



À Terre-Neuve et au Labrador, les prestataires ont touché des prestations pendant 28,3 semaines, compte tenu de la période de prestations plus longue dont ils bénéficient, soit 38 semaines, en raison d'un taux de chômage plus élevé. C'est en Ontario que le nombre moyen de semaines de

[18] Les conditions d'admissibilité et les périodes d'admissibilité, en vertu de l'assurance-emploi, varient en fonction du taux de chômage régional pour mieux répondre aux conditions du marché du travail local. Par conséquent, lorsque le taux de chômage diminue, le nombre de semaines d'admissiblité diminue également.

prestations a été le plus bas, soit 18,5. On note une diminution du nombre de semaines de prestations versées dans la plupart des provinces et territoires. C'est en Ontario (-1,4 semaine), dans les Territoires du Nord-Ouest (-1,4 semaine), à l'Île-du-Prince-Édouard (-1,2 semaine) et au Québec (-1,1 semaine) que la baisse a été le plus marquée. Le nombre de semaines de prestations a augmenté légèrement en Saskatchewan (+0,5 semaine), en Alberta (+0,5 semaine), à Terre-Neuve et au Labrador (+0,1 semaine) et au Yukon (+0,1 semaine).

Chez les hommes, le nombre moyen de semaines de prestations s'est établi à 20,7 (-0,6 semaine), contre 21,6 chez les femmes (-0,9 semaine). Chez les jeunes, la durée moyenne des prestations est demeurée la même, soit 20,7 semaines, mais elle est plus élevée chez les travailleurs âgés (22,6 semaines).

Épuisement des prestations et revenu adéquat

Au moment de la réforme de l'assurance-emploi, certains ont dit craindre que les modifications législatives n'entraînent une augmentation du nombre d'assistés sociaux. En particulier, on redoutait que le fait de ramener de 50 à 45 semaines la période maximale d'admissibilité et les modifications apportées aux critères d'admissibilité ne se solde par un déplacement de la clientèle vers l'aide sociale. Des résultats d'études menées par Développement des ressources humaines Canada à l'aide de données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi continuent de montrer que seulement un prestataire sur cinq touche des prestations pendant toute la période d'admissibilité et, de ce fait, « épuise » ses prestations[19]. La proportion a diminué depuis l'entrée en vigueur de la réforme de l'assurance-emploi (-14 pour cent) ce qui dénote le redressement du marché du travail et confirme que la réduction de la période d'admissibilité aux prestations aux termes de l'assurance-emploi ne s'est pas soldée par une augmentation du nombre de personnes qui épuisent leurs prestations. Il convient également de noter que les femmes adultes ainsi que les jeunes, étaient moins susceptibles que les hommes d'épuiser leurs prestations. En outre, une étude entreprise par Développement des ressources humaines Canada à l'aide de données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi fait état d'une diminution du nombre de travailleurs saisonniers qui épuisent leurs prestations avant que la nouvelle « saison » ne commence.

L'étude des données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi réalisée cette année montre qu'environ 12,4 pour cent des personnes qui ont épuisé leurs prestations réclament de l'aide sociale, soit moins qu'avant la réforme de l'assurance-emploi. Environ 75 pour cent des prestataires ayant épuisé leurs prestations et n'ayant pas demandé d'aide sociale avaient accès à d'autres ressources (des actifs ou un autre revenu familial).

Certains se sont également demandé si les prestations d'assurance-emploi étaient adéquates. Les recherches effectuées à l'aide de données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi confirment les résultats publiés dans le rapport de 1999. Selon les résultats en question, seulement un petit pourcentage (environ 12 pour cent) des personnes qui ont perdu leur emploi avaient vu les dépenses de consommation de leur foyer diminuer un an plus tard. Dans ce groupe, la diminution du revenu mensuel familial s'élevait à environ 24 pour cent en moyenne.

[19] Dans l'étude, on définit le taux d'épuisement des prestations comme étant la proportion des personnes qui, en raison de chômage, utilisent toutes les semaines de prestations auxquelles elles ont droit durant l'année. D'autres études démontrent des taux d'épuisement plus élevés (se situant entre 30 pour cent et 40 pour cent) parce qu'elles incluent également les prestataires qui n'utilisent pas toutes les semaines de prestations auxquelles ils ont droit mais dont les demandes ont pris fin après 52 semaines en raison de facteurs tels que le travail pendant la période de prestations ou le dépôt tardif d'une demande en raison de paiements à la cessation d'emploi.

Supplément familial

En 1999-2000, quelque 145 350 personnes touchant des prestations régulières ont reçu le supplément familial, soit environ 11 pour cent de l'ensemble des prestataires réguliers. Ce pourcentage est à peu près le même qu'en 1998-1999. Les paiements effectués au titre du supplément familial ont augmenté de 7,9 pour cent pour s'établir à 123,8 millions de dollars. En gros, 55 pour cent de cette somme a été versée à des femmes. Le montant moyen du supplément s'est élevé à 44 $ par semaine, soit 5 $ de plus qu'en 1998-1999, ce qui s'explique par la majoration du taux de prestation maximum autorisé. De la même façon, les prestations hebdomadaires moyennes des prestataires réguliers touchant le supplément familial ont également augmenté d'environ 5 $ pour s'établir à 262 $.

Règle de l'intensité

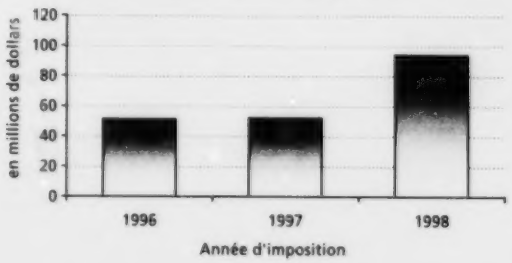
Au cours de la période visée par le rapport, le nombre de demandes de prestations régulières touchées par la règle de l'intensité a augmenté de 13,9 pour cent pour s'établir à 579 040. Environ 42,5 pour cent des demandes de prestations régulières étaient touchées, une hausse par rapport à 34,1 pour cent en 1998-1999. En 1999-2000, quelque 79 pour cent des prestataires à la fois réguliers et fréquents étaient touchés par la mesure, comparativement à 65 pour cent au cours de l'exercice précédent et à 38 pour cent en 1997-1998. Environ 68,2 pour cent des prestataires visés étaient des hommes, ce qui montre bien que les hommes sont plus susceptibles que les femmes de compter au nombre des réitérants.

En vertu de la règle de l'intensité, les prestations régulières ont été réduites, en moyenne, d'environ 11,35 $ par semaine par prestataire touché. Chez les prestataires à la fois réguliers et fréquents, les prestations ont été réduites, en moyenne, d'environ 13,28 $ par prestataire touché. En 1999-2000, environ 42 pour cent ont vu leurs prestations réduites de 1 point de pourcentage, 27 pour cent d'entre eux, de 2 points de pourcentage, 18 pour cent, de 3 points de pourcentage, 11 pour cent, de 4 points de pourcentage et, enfin, 3 pour cent, de 5 points de pourcentage.

Dispositions sur le remboursement des prestations (récupération)

Entre 1997 et 1998, le nombre de prestataires réguliers touchés par les dispositions de récupération a augmenté de 48 pour cent pour s'établir à environ 89 700, tandis que le montant qu'ils ont remboursé a augmenté de 81,3 pour cent pour s'établir à près de 94 millions de dollars (voir le graphique 10). L'importante augmentation du montant remboursé s'explique par la combinaison de deux facteurs : l'utilisation préalable du régime, pour ce qui est des prestations régulières, qui a une incidence sur le taux de remboursement et le seuil de revenu à partir duquel le remboursement est exigé, et l'augmentation du revenu, qui a une incidence sur le montant à rembourser.

Graphique 10 :
Remboursement des prestations
- Prestataires réguliers



L'analyse montre que les prestataires réguliers touchés par les dispositions de récupération en 1998 ont dû rembourser 25 pour cent des prestations reçues. Environ 92 pour cent des prestataires qui ont remboursé des prestations régulières étaient des hommes; leurs remboursements ont compté pour plus de 93 pour cent du total des prestations régulières remboursées.

Travailler pendant une période de prestations[20]

Aux termes de l'assurance-emploi, les prestataires réguliers peuvent gagner jusqu'à 50 $ par semaine ou 25 pour cent de leurs prestations hebdomadaires, suivant le montant le plus élevé des deux, sans que leurs prestations d'assurance-emploi soient réduites. La mesure vise à encourager les prestataires à faible revenu à continuer de participer au marché du travail et à accroître les revenus qu'ils tirent du travail. (Pour plus de renseignements à ce sujet, voir la section de l'annexe 1 intitulée « Travailler pendant une période de prestations ».)

En 1998-1999, 847 310 ou 56,2 pour cent des prestataires réguliers ont déclaré avoir travaillé pendant une période de prestations (voir l'annexe 2.14). Ce nombre comprend les prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations tout en continuant de recevoir un certain montant de prestations pendant les semaines visées aussi bien que ceux qui ont suffisamment gagné pour que leurs prestations soient ramenées à zéro pendant certaines semaines.

Une comparaison avec des données pour 1996-1997 révèle une légère diminution du pourcentage de prestataires réguliers disant travailler pendant une période de prestations. Malgré la légère baisse observée au niveau national, on note une augmentation au Nouveau-Brunswick (de 65,5 pour cent à 70 pour cent), à l'Île-du-Prince-Édouard (de 62,5 pour cent à 66,9 pour cent) et à Terre-Neuve et au Labrador (de 69,3 pour cent à 71,7 pour cent). On a également noté une augmentation chez les travailleurs âgés (de 40,9 pour cent à 44,3 pour cent) et les prestataires fréquents (de 66,6 pour cent à 67,2 pour cent).

Dans le rapport de l'année dernière, il a été constaté que le plancher de 50 $ ne s'appliquait qu'aux prestataires dont les prestations hebdomadaires étaient inférieures à 200 $. D'autres prestataires, qui comptent pour 75 pour cent de l'ensemble de ceux qui déclarent des gains pendant une période de prestations, demeurent visés par les règles existantes. Une nouvelle étude de Développement des ressources humaines Canada réalisée à l'aide de données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi a montré que la diminution du nombre de personnes qui disent travailler pendant une période de prestations peut-être imputée aux prestataires dont les prestations hebdomadaires sont de plus de 200 $. Les résultats pour les personnes dont les prestations s'élèvent à 200 $ ou moins n'ont pas bougé. L'étude a également révélé que le travail pendant une période de prestations est plus fréquent dans les provinces de l'Atlantique, au Québec et en Colombie-Britannique de même que dans les industries primaires, de la fabrication et de la construction.

III. PRESTATIONS DE PÊCHEUR

1. Aperçu

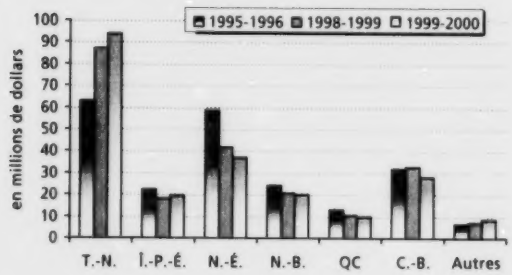
En 1999-2000, près de 25 440 nouvelles demandes de prestations de pêcheur ont été établies, soit une diminution de 2,5 pour cent par rapport à l'année précédente (voir l'annexe 2.6). Le nombre de demandes présentées par des hommes a diminué de 4,5 pour cent pour s'établir à 21 899, tandis que, chez les femmes, il a augmenté de 12 pour cent pour s'établir à 3 539. Parmi les principales provinces productrices de poisson, le nombre de nouvelles demandes a sensiblement diminué en Colombie-Britannique–Yukon (-16,1 pour cent) et en Nouvelle-Écosse (-14,2 pour cent), tandis qu'il a

[20] Étant donné que certaines demandes chevauchent deux exercices financiers, les données les plus récentes dont on dispose aux fins de l'analyse portent sur des demandes établies en 1998-1999.

augmenté à Terre-Neuve et au Labrador (4,6 pour cent), à l'Île-du-Prince-Édouard (3,9 pour cent), et au Nouveau-Brunswick (1,5 pour cent). Le nombre de demandes présentées au Québec est demeuré à peu près le même (+0,5 pour cent).

En 1999-2000, les pêcheurs ont reçu 217 millions de dollars en prestations de pêcheur de l'assurance-emploi, c'est-à-dire à peu près le même montant (-0,5 pour cent) que l'année précédente, malgré la diminution générale du nombre de demandes établies. La stabilité relative des paiements de prestations peut s'expliquer par les prestations hebdomadaires plus élevées. L'analyse montre que les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 3,7 pour cent pour s'établir à 366 $, soit environ 30 pour cent de plus que la moyenne de 283 $ pour les prestataires réguliers. Terre-Neuve et le Labrador, où 43 pour cent des demandes de prestations de pêcheur sont déposées, est la seule province productrice importante de poisson qui démontre une augmentation des prestations hebdomadaires moyennes (10,2 pour cent). Comme le montre le graphique 11, on a noté une augmentation des prestations totales de pêcheur

Graphique 11 : Prestations de pêcheur payées



versées à Terre-Neuve et au Labrador (7,8 pour cent) et à l'Île-du-Prince-Édouard (6,4 pour cent). Les prestations totales versées en Colombie-Britannique–Yukon (-14,1 pour cent) et en Nouvelle-Écosse (-11,4 pour cent) ont diminué, ce qui était à prévoir compte tenu de la diminution marquée du nombre de demandes établies.

Il importe de noter que les fluctuations des prestations de pêcheur versées sont liées à celles de la valeur des ressources récoltées. Les pêcheurs de Terre-Neuve et du Labrador semblent avoir été avantagés par l'augmentation soutenue de la valeur du poisson débarqué, en particulier les coquillages et, dans une moindre mesure, la morue. La diminution du nombre de demandes de prestations de pêcheur et des prestations versées en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse coïncide avec la diminution marquée de la valeur du poisson débarqué dans ces provinces.

Si le nombre de premières demandes et de demandes présentées par des prestataires occasionnels a diminué sensiblement, il importe de noter que les trois quarts des demandes de prestations de pêcheur ont été faites par des prestataires fréquents. Par rapport à l'année précédente, le nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents a augmenté de 10,9 pour cent. Ainsi, on a enregistré une hausse considérable du nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents à Terre-Neuve et au Labrador (22,9 pour cent) et à l'Île-du-Prince-Édouard (20,9 pour cent). Ceci s'explique en partie par la fréquence plus grande des demandes présentées par les jeunes pêcheurs et les femmes. Par ailleurs, c'est en Nouvelle-Écosse qu'on a observé la baisse la plus prononcée du nombre de demandes fréquentes (-8,6 pour cent). Le pourcentage de prestataires fréquents a été moins élevé à Terre-Neuve et au Labrador (64 pour cent) que dans toutes les autres provinces qui produisent beaucoup de poissons. Ceci s'explique probablement par la diminution du nombre de pêcheurs à leur compte observée au milieu des années 1990, à la suite de l'effondrement des stocks de morue et de la modification subséquente des espèces dont dépendaient les pêcheurs.

2. Éléments de la réforme

Régime fondé sur les gains et période de référence

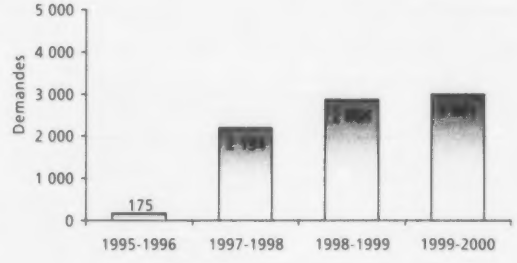
Pour les pêcheurs, l'une des modifications les plus fondamentales résultant de l'assurance-emploi est le fait que l'admissibilité repose non plus sur les semaines de travail, mais bien plutôt sur les gains assurables. En vertu du régime fondé sur les gains, les pêcheurs ont droit à des prestations avec des gains minimums assurables tirés de la pêche de 2 500 $ à 4 199 $. Les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail doivent pour leur part cumuler des gains minimums assurables tirés de la pêche de 5 500 $ pour être déclarés admissibles. On a prévu un seuil moins élevé pour ceux qui demandent des prestations spéciales[21].

L'analyse montre que l'admissibilité fondée sur des gains assurables n'a pas limité l'accès aux prestations de pêcheur. En 1999-2000, 97,5 pour cent des prestataires déclarés admissibles avaient cumulé des gains assurables de plus de 5 000 $, et aucun n'a établi sa demande avec les gains minimums de 2 500 $. On doit donc en conclure que les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail n'ont aucune difficulté à faire établir leur admissibilité aux prestations.

Il importe également de noter que, aux termes de l'assurance-emploi, on a prolongé les périodes de référence et les périodes de prestations. Ces modifications, conjuguées au fait que les exigences relatives aux gains sont relativement peu élevées, permet aux pêcheurs d'établir plus facilement leur admissibilité à des prestations de pêcheur au cours de deux saisons consécutives. Ils sont en mesure de pêcher pendant les mois d'hiver et d'amorcer plus tôt la période de prestations estivale, puis de recommencer à pêcher vers la fin de la saison de pêche estivale prolongée pour établir de nouveau leur admissibilité à des prestations. Des conditions saisonnières favorables ainsi que de bonnes récoltes réalisées sur de courtes périodes donnent aux pêcheurs la possibilité d'établir de multiples demandes.

Comme le montre le graphique 12, tout juste un peu plus de 3 000 pêcheurs (11,8 pour cent des demandes de prestations de pêcheur) ont demandé des prestations de pêcheur au cours de deux saisons consécutives (pas nécessairement pendant le même exercice financier), une hausse par rapport à 11 pour cent l'année précédente. Le pourcentage de demandes multiples par rapport au total des demandes de prestations de pêcheur est nettement plus élevé au Nouveau-Brunswick (39,6 pour cent) et en Nouvelle-Écosse (22,5 pour cent). Les prestataires fréquents ont présenté plus de 91 pour cent des demandes multiples.

Graphique 12 : Demandes présentées au cours de saisons consécutives



Outre l'augmentation du nombre de demandes multiples (4,7 pour cent), le laps de temps écoulé entre la fin de la première et le début de la deuxième demande a diminué. En 1999-2000, la deuxième demande a été établie dans les six semaines suivant la fin de la première demande dans 25,1 pour cent des cas, comparativement à 21,4 pour cent en 1998-1999. Environ 52,8 pour cent des deuxièmes demandes ont été établies dans un délai de 9 semaines (par rapport à 49 pour cent en 1998-1999), et 77 pour cent des

[21] Pour être déclarés admissibles aux prestations spéciales, les nouveaux venus et les personnes réintégrant le marché du travail doivent cumuler des gains assurables tirés de la pêche de 4 200 $, et non de 5 500 $.

deuxièmes demandes ont été établies dans un délai de douze semaines (comparativement à 72,3 pour cent l'année précédente).

Supplément familial

Quelque 11,5 pour cent des pêcheurs (ou 2 938) ont reçu le supplément familial. Les paiements effectués à des pêcheurs au titre du supplément familial ont augmenté de 8,7 pour cent pour s'établir à près de 2,1 millions de dollars, tandis que les prestations hebdomadaires moyennes versées aux pêcheurs touchant le supplément familial ont augmenté de 23 $ pour s'établir à 375 $. Il convient de noter que la moyenne de 375 $ a été légèrement supérieure à la moyenne observée pour l'ensemble des pêcheurs, c'est-à-dire 366 $, et supérieure de 43 pour cent à la moyenne observée pour les prestataires réguliers touchant le supplément familial.

Règle de l'intensité

Tout juste un peu plus de 21 000 pêcheurs ont vu leurs prestations hebdomadaires réduites en vertu de la règle de l'intensité, soit environ 5,2 pour cent de plus qu'une année auparavant. Ainsi, 82,9 pour cent des pêcheurs ont été touchés, comparativement à 76,8 pour cent en 1998-1999. Parmi les pêcheurs qui sont aussi des prestataires fréquents, 90,9 pour cent ont été touchés par la règle de l'intensité, les autres recevant le supplément familial et étant de ce fait exemptés. En 1999-2000, environ 12 pour cent des prestataires ont vu leurs prestations réduites de 1 point de pourcentage, 18 pour cent, de 2 points de pourcentage, 55 pour cent, de 3 points de pourcentage, 10 pour cent, de 4 points de pourcentage et, enfin, 3 pour cent, de 5 points de pourcentage. La réduction des prestations de pêcheur s'est établie en moyenne à 19,30 $ par semaine par prestataire touché.

Dispositions sur le remboursement des prestations (récupération)

Entre 1997 et 1998, le nombre de pêcheurs touchés par les dispositions de récupération a augmenté considérablement (61,6 pour cent) pour s'établir à 2 563, tandis que le montant des prestations récupérées a plus que doublé (135,4 pour cent) pour s'établir à 6,8 millions de dollars. Avec chaque année qui passe, le nombre de pêcheurs qui n'en sont pas à leur première demande augmente, ce qui explique le nombre plus élevé de pêcheurs touchés. L'augmentation relativement importante du montant des prestations remboursées s'explique en partie par l'abaissement du seuil de revenu qui s'applique aux prestataires qui ont fait plus d'une demande de même que par l'augmentation des revenus des pêcheurs. En 1998, les pêcheurs touchés par les dispositions de récupération ont dû rembourser 31 pour cent des prestations reçues.

IV. PRESTATIONS SPÉCIALES

1. Aperçu

Dans le cadre de l'assurance-emploi, on verse trois types de prestations spéciales : les prestations de maternité, payables aux mères biologiques qui s'absentent du travail en raison d'une grossesse et d'un accouchement, les prestations parentales, payables aux parents biologiques et adoptifs qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté et, enfin, les prestations de maladie, payables aux prestataires incapables de travailler en raison d'une maladie.

Le nombre total de demandes en regard desquelles des prestations spéciales ont été versées s'est élevé à 401 410, ce qui représente une augmentation de 3,1 pour cent par rapport à 1998-1999 (voir l'annexe 2.8). Comme par les années passées, les femmes ont compté pour 75 pour cent des demandes de prestations spéciales. Environ 12 pour cent des demandes de prestations spéciales ont été faites par des jeunes, soit à peu près la même proportion qu'en 1998-1999. Comme le montre le tableau 1, le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations spéciales ont été

versées est demeuré relativement stable, soit 19,4 semaines par rapport à 19,5 semaines en 1998-1999[22].

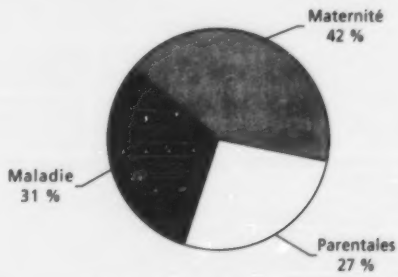
Tableau 1
Semaines de prestations

Type de prestations	Nombre moyen de semaines payées	Période d'admissibilité maximale
Maternité	14,5	15
Parents biologiques	9,1	10
Parents adoptifs	11,2	10*
Maladie	9,0	15
Spéciales	19,4	30

* Les parents ont également droit à des prestations parentales pour une période additionnelle de cinq semaines pour répondre à des besoins physiques, psychologiques ou affectifs particuliers de l'enfant.

Les paiements totaux de prestations spéciales ont augmenté de 3,3 pour cent pour s'établir à 1,7 milliard de dollars. L'augmentation du nombre de demandes et les sommes versées au titre des prestations spéciales sont dignes de mention, étant donné les diminutions relatives aux autres types de prestations dont on a fait état plus tôt dans le présent chapitre. Quelque 18,5 pour cent des prestations de revenu total étaient des prestations spéciales, comparativement à 13,6 pour cent en 1995-1996. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 1,5 pour cent pour s'établir à 275 $. (Pour plus de détails sur les prestations spéciales, voir les annexes 2.9 à 2.12.) Comme le montre le graphique 13, les prestations de maternité ont compté pour 42 pour cent des prestations spéciales, les prestations parentales, pour 27 pour cent, et, enfin, les prestations de maladie, pour 31 pour cent.

Graphique 13 :
Prestations spéciales versées par type



Prestations de maternité et parentales

En 1999-2000, les demandes de prestations de maternité ont augmenté de 1,1 pour cent, passant de 173 920 à 175 800. Les paiements totaux de prestations de maternité se sont élevés à 722,9 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 1,6 pour cent par rapport à 1998-1999. Le niveau de prestations hebdomadaires moyen versé pour l'ensemble des demandes de prestations de maternité a été de 283 $, soit une hausse de 2,2 pour cent, ce qui correspond à la croissance des gains soulignée au chapitre 1.

Les demandes de prestations parentales (parents biologiques et adoptifs) ont augmenté de près de 1 pour cent, passant de 169 080 à 170 620. Les paiements totaux de prestations parentales se sont chiffrés à 471,7 millions de dollars, soit une hausse de 1,9 pour cent par rapport à 1998-1999. Le niveau de prestations hebdomadaires moyen pour les parents biologiques a été de 294 $, ce qui représente une augmentation de 2,6 pour cent. Les prestations hebdomadaires moyennes pour les parents adoptifs ont augmenté de 3,2 pour cent pour s'établir à 353 $.

La quasi-totalité (95 pour cent) des personnes qui ont touché des prestations parentales (parents biologiques) et 88 pour cent de celles qui ont touché des prestations parentales (parents adoptifs) étaient des femmes. Des recherches montrent que 85 pour cent des mères qui

[22] Le chiffre comprend les demandes mixtes (c.-à-d. celles qui comportent des semaines de prestations régulières), ce qui a pour effet de hausser le nombre moyen de semaines, la période d'admissibilité aux prestations régulières pouvant excéder 30 semaines.

occupent un emploi rémunéré sont visées par le régime existant. La couverture est demeurée constante depuis 1992[23]. Des résultats montrent également que les parents utilisent la quasi-totalité des congés de maternité et des congés parentaux auxquels ils ont droit. Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations de maternité ont été versées s'est établi à 14,5, ou 97 pour cent de la période d'admissibilité totale. Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations parentales (parents biologiques) ont été versées a été de 9,1, soit 91 pour cent de la période d'admissibilité . La durée de la demande des parents adoptifs qui ont reçu des prestations parentales a été de 11,2 semaines en moyenne[24].

À l'avenir, nous nous attendons à ce que la durée des prestations parentales augmente considérablement. À compter du 31 décembre 2000, les parents auront droit jusqu'à 35 semaines de prestations parentales. L'accès au régime sera également amélioré. Des prestataires auront besoin de 100 heures d'emploi assurable de moins (soit 600 heures) pour faire établir leur admissibilité à des prestations spéciales d'assurance-emploi. On assouplira également les modalités du régime. Un deuxième parent partageant un congé parental ne sera pas tenu de subir un second délai de carence de deux semaines, et les parents pourront gagner 50 $ ou 25 pour cent de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé des deux, sans que leurs prestations d'assurance-emploi soient réduites. (Voir la section intitulée « Modifications aux prestations spéciales qui entrent en vigueur le 31 décembre 2000 » à l'annexe 1.)

Prestations de maladie

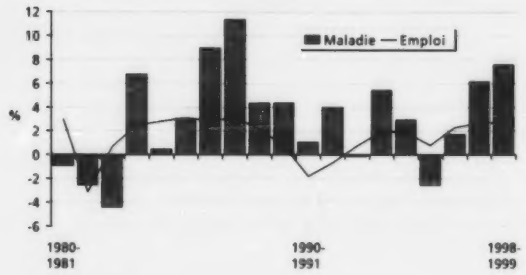
Après avoir connu une augmentation de 8,5 pour cent au cours de la période visée par le rapport précédent, le nombre de demandes de prestations de maladie a une fois de plus augmenté de 6 pour cent pour s'établir à 233 130. Les paiements totaux versés au titre des prestations de maladie ont augmenté de 7,1 pour cent pour s'établir à 544,1 millions de dollars. Le niveau de prestations hebdomadaires moyen pour les demandes de prestations de maladie a été de 260 $, soit une augmentation de 0,7 pour cent par rapport à 1998-1999. Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations de maladie ont été versées a été de 9 semaines, soit 60 pour cent de la période d'admissibilité. Si on a connu une augmentation marquée du nombre de demandes de prestations de maladie à Terre-Neuve et au Labrador et au Manitoba au cours de la période visée par le rapport précédent, le nombre de demandes a diminué dans ces provinces entre 1998-1999 et 1999-2000. Le Nouveau-Brunswick, le Québec et l'Alberta sont les seules provinces dans lesquelles le nombre de demandes de prestations de maladie a augmenté chaque année pour les trois dernières années.

Dans le rapport de 1999, nous avons indiqué que l'augmentation du nombre de demandes de prestations de maladie devait faire l'objet d'une enquête plus poussée. Ainsi, on a entrepris au cours de la dernière année une analyse des données administratives de l'assurance-emploi ainsi que des tendances historiques du marché du travail. Les résultats préliminaires de ces travaux montrent que les changements s'expliquent en grande partie par la croissance de l'emploi. Lorsque la croissance de l'emploi est vigoureuse, comme c'est le cas au cours de la période visée par ce rapport, le nombre de demandes de prestations de maladie augmente également (voir le graphique 14). À la fin des années 1980, par exemple, le nombre de demandes de prestations de maladie a augmenté de 6,8 pour cent en 1986-1987 et de 7,4 pour cent en 1987-1988. Cependant, au

[23] Enquête sur l'absence du travail de Statistique Canada, 1998.

[24] Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations parentales ont été versées aux parents adoptifs excède la période d'admissibilité maximale de 10 semaines parce que les parents peuvent aussi se prévaloir de cinq semaines de prestations parentales additionnelles pour un enfant qui a des besoins physiques, psychologiques ou affectifs particuliers.

Graphique 14 : Augmentation du nombre de semaines de prestations de maladie par rapport à la croissance de l'emploi (1980-1999)



moment où a pris fin le cycle d'expansion économique de la fin des années 1980, l'augmentation du nombre de demandes de prestations de maladie a également ralenti.

L'analyse démontre également qu'une partie de l'augmentation s'explique par le recours aux prestations de maladie en même temps qu'aux prestations de maternité ou parentales. Environ 10 pour cent des demandes de prestations de maternité ou parentales débutent par une demande de prestations de maladie. Enfin, certains indices donnent à penser que la volatilité sur 12 mois joue un rôle et que le nombre de demandes de prestations de maladie « à court terme » a également augmenté[25]. Nous continuerons d'observer l'utilisation des prestations de maladie à l'avenir.

2. Impact des éléments de la réforme

Régime fondé sur les heures

Comme par les années passées, la vaste majorité des personnes qui ont demandé des prestations spéciales entretenaient de solides liens avec le marché du travail. La plupart des prestataires ont eu peu de difficulté à faire établir leur admissibilité aux prestations. Si en 1999-2000, pour être admissibles, les prestataires doivent accumuler au moins 700 heures de travail, 89,6 pour cent d'entre eux avaient un total de plus de 910 heures de travail assurable.

Supplément familial

En 1999-2000, environ 21 pour cent des personnes qui ont reçu des prestations de maternité et parentales et 13 pour cent de celles qui ont reçu des prestations de maladie ont touché le supplément familial. Le nombre de personnes qui ont touché le supplément familial alors qu'elles recevaient des prestations de maternité ou des prestations parentales est demeuré relativement stable (+0,5 pour cent) tandis que, chez les personnes qui ont touché des prestations de maladie, l'augmentation a été de 12.1 pour cent. Le supplément hebdomadaire moyen alloué aux personnes qui ont touché des prestations spéciales a augmenté de 13 pour cent passant de 35 $ à 39 $. Quelque 37,1 millions de dollars ont été versés au titre du supplément familial aux personnes qui ont touché des prestations spéciales. Les sommes versées au titre du supplément familial aux personnes qui ont touché des prestations de maternité ou des prestations parentales ont augmenté de 17 pour cent, contre une hausse de 26,2 pour cent aux personnes qui ont touché des prestations de maladie.

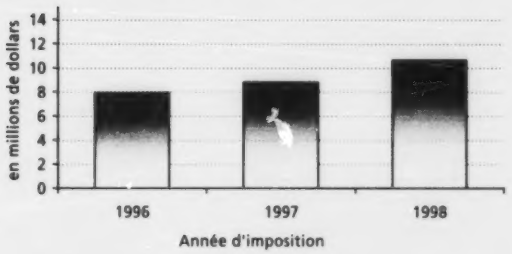
Le supplément familial semble aider les familles à faible revenu qui reçoivent des prestations spéciales à recevoir des prestations plus longtemps. Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations spéciales ont été versées à des familles à faible revenu qui ont reçu le supplément familial est passé à 22,1 en 1999-2000, comparativement à 18,9 semaines pour les prestataires n'ayant pas reçu le supplément. Lorsque les taux de prestations sont faibles, l'impact du supplément familial sur la durée d'une demande est encore plus prononcé.

[25] Les semaines de prestations de maladie sont considérées comme « à court terme » lorsqu'elles interviennent dans le cours d'une demande active et que leur nombre n'est pas supérieur à quatre. Dans ces circonstances, aucun certificat médical n'est exigé.

Dispositions sur le remboursement des prestations (récupération)[26]

Entre 1997 et 1998, le nombre de personnes qui ont remboursé des prestations spéciales a augmenté de 20,4 pour cent pour s'établir à 10 689.

Graphique 15 :
Remboursement des prestations (prestations spéciales)



Comme le montre le graphique 15, le montant total remboursé a augmenté de façon proportionnelle (20,7 pour cent) pour s'établir à 10,6 millions de dollars, ce qui laisse entendre que les personnes qui ont reçu des prestations spéciales ont en moyenne remboursé le même montant au cours des deux années. Comme les remboursements de prestations spéciales ne varient qu'en fonction des fluctuations de revenu ou de prestations et que ni les taux de remboursement ni les seuils de revenu ne sont variables, le résultat n'a rien d'étonnant. Les bénéficiaires de prestations spéciales ne sont pas assujettis à l'application progressive de la disposition, les utilisations antérieures (à compter du 30 juin 1996) n'ayant pas d'incidence sur les dispositions de récupération s'appliquant à eux. Environ 66 pour cent des prestataires qui ont remboursé des prestations spéciales en 1998 étaient des femmes, et 8 pour cent des prestataires qui ont remboursé des prestations régulières d'assurance-emploi étaient des femmes. L'analyse montre que les bénéficiaires de prestations spéciales touchés par les dispositions de récupération en 1998 ont dû rembourser 23 pour cent des prestations reçues.

[26] Les bénéficiaires de prestations spéciales dont le revenu net est supérieur à 48 750 $ sont tenus de rembourser 30 pour cent de la portion de leur revenu net supérieure au seuil ou 30 pour cent de leurs prestations, selon le plus petit des deux montants.

Chapitre 3 – Prestations d'emploi et mesures de soutien

Dans le présent chapitre, nous allons faire le point sur les partenariats établis avec les provinces et les territoires dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail[1]. Notre analyse porte sur les résultats obtenus entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000, soit pendant la quatrième année d'existence des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'analyse compare les données et les résultats obtenus en 1999-2000 avec ceux présentés dans l'édition 1998-1999. Les données d'évaluation sont également présentées.

On parle dans tout le chapitre de Prestations d'emploi et mesures de soutien, mais il convient de noter que cette appellation englobe les programmes et services territoriaux et provinciaux qui, pour les fins du rapport, sont assimilés aux prestations d'emploi et mesures de soutien offertes par Développement des ressources humaines Canada.

Il y a cinq prestations d'emploi (Subventions salariales ciblées, Suppléments de rémunération ciblés[2], Travail indépendant, Partenariats pour la création d'emplois et Développement des compétences) et trois mesures de soutien (Services d'aide à l'emploi, Partenariats du marché du travail et Recherche et innovation). Pour être admissible aux prestations d'emploi, une personne doit être sans emploi et toucher des prestations d'assurance-emploi ou en avoir touché au cours des trois années précédant sa demande d'aide. Sont aussi admissibles aux prestations d'emploi, les personnes qui ont débuté une période de prestations de maternité ou parentales au cours des cinq années précédentes, avant de quitter le marché du travail pour s'occuper de leur nouveau-né ou de leur enfant adopté. Les mesures de soutien sont des mécanismes qui offrent à des individus des occasions d'améliorer leurs perspectives d'emploi ou à des collectivités d'améliorer la situation de leur marché du travail. Dans la plupart des cas, ces mécanismes consistent principalement en une aide directe à l'emploi offerte aux individus, mais ils peuvent aussi être utilisés pour établir des partenariats aux fins de la recherche sur le marché du travail ou de projets pilotes visant à tester de nouvelles approches pour régler les problèmes liés au marché du travail. (Voir l'annexe 1 pour une description des différentes Prestations d'emploi et mesures de soutien et des Ententes sur le développement du marché du travail.)

I. CLIENTS ET INTERVENTIONS

1. Aperçu

En 1999-2000, le nombre de clients ayant participé aux prestations d'emploi et mesures de soutien a diminué quelque peu; en revanche, le nombre moyen d'interventions par client a légèrement augmenté (voir le tableau 1).

En 1999-2000, un total de 481 282 clients ont participé à 645 839 interventions[3]. Le nombre de clients bénéficiant d'une prestation d'emploi ou d'une mesure de soutien a baissé de 4,1 pour cent, alors que le nombre total d'interventions s'est accru de 0,8 pour cent par rapport à 1998-1999. La diminution du nombre de clients est compréhensible compte tenu de la baisse du nombre de nouvelles demandes d'assurance-emploi notée au chapitre 2. En moyenne, les clients ont participé à 1,3 intervention chacun (voir l'annexe 3.2).

[1] Pour de plus amples détails concernant les Ententes sur le développement du marché du travail, voir l'annexe 1 et l'annexe 3.1 du présent rapport.

[2] N'a pas été mise en œuvre en date du 31 mars 2000.

[3] On entend par « intervention » uniquement les nouvelles interventions qui ont débuté entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000. Il faut aussi bien comprendre que le nombre d'interventions ne correspond pas au nombre de clients aidés. Par exemple, si un même client bénéficie de deux interventions, le nombre de clients s'accroît de 1, mais le nombre d'interventions augmente de 2.

Tableau 1

Interventions PEMS et UPAC*

Interventions	UPAC 1995-1996	PEMS 1997-1998	PEMS 1998-1999	PEMS 1999-2000
Interventions à long terme - total	200 613 (45,4 %)	217 759 (45,2 %)	266 090 (41,5 %)	212 090 (32,8 %)
Interventions à court terme - total	238 923 (54,0 %)	257 732 (53,4 %)	368 304 (57,5 %)	423 798 (65,6 %)
Activités pancanadiennes**	2 567 (0,6 %)	6 568 (1,4 %)	6 394 (1,0 %)	9 951 (1,5 %)
Total	**442 103 (100 %)**	**482 059 (100 %)**	**640 788 (100 %)**	**645 839 (100 %)**

Source : Base de données sur la clientèle
*Utilisations productives de l'assurance-chômage
** Avant 1998-1999 les données étaient inscrites à la rubrique "autres".

En 1999-2000, 63,8 pour cent des clients qui ont participé aux Prestations d'emploi et mesures de soutien étaient des prestataires actifs d'assurance-emploi, 15,2 pour cent étaient des anciens prestataires d'assurance-emploi et environ un sur cinq (20,9 pour cent) étaient des clients non assurés (voir le tableau 2 et l'annexe 3.3). Comparativement à 1998-1999, les proportions d'anciens prestataires et de clients non assurés ont légèrement augmenté (0,4 et 2,6 points de pourcentage respectivement), alors que la proportion de prestataires actifs a baissé de 3,1 points de pourcentage. L'augmentation du nombre de clients non assurés provient principalement de l'Alberta. La hausse du nombre d'anciens prestataires est le fruit des efforts consentis pour aider les clients qui étaient encore en chômage à l'expiration de leur période de prestations. Il faut noter que les clients non assurés sont admissibles aux mesures de soutien à court terme, mais pas aux prestations de revenu. Ils peuvent toutefois avoir accès aux programmes similaires aux Prestations d'emploi et mesures de soutien qui sont offerts par les provinces et les territoires.

La bonne performance du marché du travail a peut-être permis de concentrer davantage les efforts sur les clients demeurés en chômage pendant une période prolongée. En outre, certaines provinces ont adapté leurs stratégies en vue de mieux cibler les clients à risque.

À l'échelon provincial, l'Ontario, l'Alberta et le Québec ont enregistré 67,5 pour cent de l'ensemble des interventions, pendant que les provinces de l'Atlantique profitaient d'environ 12,1 pour cent des interventions. Le nombre d'interventions a augmenté à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse, au Manitoba, en Alberta, en Colombie-Britannique et au Yukon, pendant qu'il baissait au Nouveau-Brunswick, au Québec, en Ontario et en Saskatchewan.

L'évolution dans le recours aux interventions à long terme par rapport aux interventions à court terme témoigne des efforts déployés pour mieux adapter les services à la clientèle à l'échelon local.

Tableau 2

Participation selon le type de client

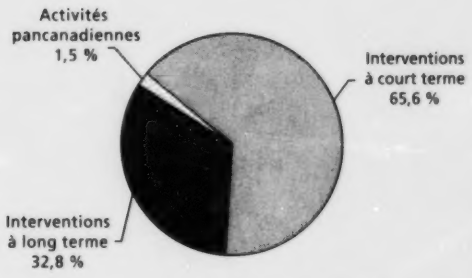
	1997-1998*	1998-1999	1999-2000
Prestataires actifs**	82,2 %	66,9 %	63,8 %
Anciens prestataires***	17,8 %	14,8 %	15,2 %
Clients non assurés****	N/A	18,3 %	20,9 %
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Source : Base de données sur les résultats
*En 1997-1998, Développement des ressources humaines Canada ne faisait pas de distinction entre les clients non assurés et les anciens prestataires.
**Clients qui touchaient des prestations d'assurance-emploi.
***Clients qui avaient une demande active d'assurance-emploi dans les trois dernières années (ou dans les cinq dernières années, dans le cas de demandes de prestations de maternité ou de demandes de prestations parentales)
****Clients non actifs ou anciens clients.

En 1999-2000, 65,6 pour cent des interventions étaient à court terme, 32,8 pour cent étaient à long terme et 1,5 pour cent étaient classées dans la catégorie activités pancanadiennes

(voir le tableau 1 et l'annexe 3.4)[4]. Comme pour les années passées, la répartition des interventions entre le court et le long terme variait selon les provinces et les territoires. Une telle variation était prévisible, car les Ententes sur le développement du marché du travail visaient à leur accorder la marge de manœuvre nécessaire pour répondre aux besoins de leurs clients à l'échelon local.

Graphique 1 : Interventions



Les interventions à court terme ont été utilisées plus fréquemment au Québec, en Ontario, au Manitoba, en Alberta, en Nouvelle-Écosse et en Colombie-Britannique. Les autres provinces (Terre-Neuve, Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard et Saskatchewan) ont généralement privilégié les interventions à long terme.

2. Interventions à long terme

Un total de 212 090 interventions à long terme ont été effectuées en 1999-2000, ce qui représente une baisse de 20,3 pour cent par rapport à 1998-1999. Les interventions à long terme représentaient 32,8 pour cent de l'ensemble des interventions, en baisse par rapport à la proportion de 41,5 pour cent enregistrée en 1998-1999. Plus de la moitié des interventions à long terme ont été effectuées au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique (voir l'annexe 3.4).

La prestation Développement des compétences comptait pour plus de trois interventions à long terme sur cinq en 1999-2000 (voir le tableau 3). On peut y voir le résultat des efforts incessants pour améliorer les compétences des clients afin de les aider à trouver un emploi et à le conserver.

Depuis la mise en œuvre des Prestations d'emploi et mesures de soutien en 1996, la proportion d'interventions à long terme dans l'ensemble des interventions n'a cessé de diminuer. Cette baisse coïncide avec l'amélioration de la situation du marché du travail canadien. Il est possible que le plus grand nombre d'emplois disponibles ait fait baisser la demande pour l'aide à long terme. Tel qu'indiqué au chapitre 1 du présent rapport, le taux de chômage se situe à son niveau le plus bas depuis 1976[5].

La situation du marché du travail n'a pas été le seul facteur qui a influé sur le recours aux interventions à long terme. La *Loi sur l'assurance-emploi* privilégie les interventions à court terme pour remettre les gens au travail rapidement. Cette volonté se manifeste aussi par l'importance accrue accordée aux économies en prestations non versées, un autre facteur qui peut expliquer la diminution relative du recours aux interventions à long terme. Les interventions à court terme permettent des économies plus considérables en prestations non versées, car les clients ont besoin de soutien du revenu pendant une période plus courte que dans le cas des interventions à long terme.

Les politiques doivent être établies en tenant compte de ces considérations tout en ne perdant pas de vue les besoins des clients et des employeurs ainsi que le niveau de compétence de la main-d'œuvre disponible. Il est possible, par exemple, que les interventions à court terme aient été utilisées plus fréquemment dans certaines provinces et certains territoires, parce

[4] Les interventions à long terme ont généralement une durée dépassant quelques semaines et comportent de l'aide financière à un employeur, à un tiers ou au client lui-même pour le préparer à travailler. Les interventions à court terme sont habituellement de durée limitée (entre une demi-journée et quelques semaines) et les participants sont, pour la plupart, déjà prêts pour le marché du travail. Les autres Prestations d'emploi et mesures de soutien et les activités pancanadiennes incluent les interventions offertes dans le cadre des Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones et du programme de Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches.

[5] Il est important de noter que l'on parle ici du taux de chômage national. La situation peut différer suivant les provinces et les territoires.

qu'elles répondaient aux besoins de la clientèle. Par ailleurs, d'autres régions peuvent avoir misé sur les interventions à long terme pour aider des secteurs aux prises avec un chômage chronique et(ou) avec une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les interventions à long terme peuvent aussi être utilisées pour venir en aide aux clients confrontés à des obstacles à l'emploi plus considérables. Les régions devant traiter avec ces clients ont ainsi tendance à privilégier les interventions à long terme.

Comme on peut le voir au tableau 3, la répartition des interventions à long terme est demeurée à peu près inchangée au fil des trois dernières années. Il faut toutefois noter que les Partenariats pour la création d'emplois comptaient pour 8,8 pour cent de l'ensemble des interventions à long terme en 1999-2000, comparativement à 10,9 pour cent en 1998-1999. Nous pourrions attribuer cette réduction en partie à l'amélioration de la conjoncture du marché du travail, qui se traduit par une demande moindre pour ce type d'intervention.

Le genre d'intervention à long terme utilisée varie aussi en fonction de la situation du marché du travail local. Ainsi, le recours à une intervention à long terme plutôt qu'à une autre peut s'avérer approprié selon les particularités de la région. Par exemple, les prestations Subventions salariales ciblées et Travail indépendant peuvent être plus efficaces dans un milieu urbain, alors que les Partenariats pour la création d'emplois peuvent mieux convenir à un milieu rural où les perspectives d'emploi sont moins bonnes.

3. Interventions à court terme[6]

Le nombre d'interventions à court terme s'est élevé à 370 818, une augmention de 55 494 par rapport à 1998-1999, soit une hausse de 15,1 pour cent. En 1999-2000, les interventions à court terme représentaient 65,6 pour cent de l'ensemble des interventions, en hausse par rapport à la proportion de 57,5 pour cent obtenue en 1998-1999 (voir tableau 1 et l'annexe 3.4).

Les interventions à court terme, comme les Services d'aide à l'emploi, conviennent mieux pour les régions où le marché du travail est relativement florissant. Il faut toutefois souligner qu'une intervention à court terme, comme le Counselling individuel ou les Services d'aide à l'emploi, peut être utilisée comme première étape essentielle dans un plan d'action, en vue de préparer un client à participer à une intervention à long terme.

Comme l'indique le tableau 4, la part des interventions des Services d'aide à l'emploi a augmenté de 12,5 points de pourcentage alors que celle des interventions des Services de groupe d'emploi chutait de 12,6 points de pourcentage. La baisse du nombre de participants aux Services de groupe d'emploi est surtout attribuable aux changements apportés au calcul des résultats en Colombie-Britannique et en

Tableau 3

Répartition de la participation selon le type d'intervention à long terme (%)

	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Subventions salariales ciblées	7,0 %	11,5 %	12,3 %
Travail indépendant	6,9 %	6,4 %	6,9 %
Partenariats pour la création d'emplois	9,9 %	10,9 %	8,8 %
Développement des compétences*	76,3 %	71,2 %	72,1 %
Total**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Source : Base de données sur les clients

*Pour les fins de ce tableau, sont regroupés sous Développement des compétences les résultats des volets Achats de formation, Formation axée sur les projets, Développement des compétences et ce qui était compris dans la mesure Étudiants indépendants de la catégorie élargie figurant dans l'édition 1999 du rapport.

**En raison de la réduction à une décimale aprés le point, le total peut ne pas donner 100 %.

[6] Voir la note 4.

Ontario où l'on a enregistré la plus grande partie de la réduction à ce chapitre. Cette chute a été partiellement compensée par l'ajout des données du Québec pour cette année[7]. L'augmentation des interventions des Services d'aide à l'emploi peut être attribuable en partie à la diminution du recours aux Services de groupe d'emploi. Lorsque les directives sur le recours aux Services de groupe d'emploi ont été modifiées dans certaines régions, on a utilisé davantage les Services d'aide à l'emploi. Le nombre de participants ayant bénéficié du Counselling individuel a augmenté de 8 292, une hausse de 25,8 pour cent par rapport aux résultats de 1998-1999. La part du Counselling individuel dans l'ensemble des interventions à court terme est demeurée à peu près la même qu'en 1998-1999.

Tableau 4

Répartition de la participation selon le type d'intervention à court terme (%)

	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Services d'aide à l'emploi	28,3 %	52,8 %	65,3 %
Services de groupe d'emploi	50,7 %	34,9 %	22,3 %
Counselling individuel	21,0 %	8,7 %	9,5 %
Supplément de retour au travail	S/O	3,6 %	20,9 %
Total*	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Source : Base de données sur les clients
*En raison de la réduction à une décimale après le point, le total peut ne pas donner 100 %.

4. Autres Prestations d'emploi et mesures de soutien et activités pancanadiennes[8]

Les autres Prestations d'emploi et mesures de soutien et les activités pancanadiennes ont constitué le reste des interventions. Il s'agissait notamment des interventions effectuées dans le cadre des Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones de même que celles faites en application des Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches.

II. DÉPENSES AFFÉRENTES AUX PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

Les dépenses totales consacrées à la mise en œuvre des Prestations d'emploi et mesures de soutien sont demeurées quasi inchangées en 1999-2000, mais on note des variations au niveau des sommes dépensées pour les différents types d'interventions (voir les annexes 3.5 à 3.7). Ces variations des dépenses découlent des changements intervenus dans la répartition des programmes offerts, tel que nous l'avons expliqué dans la section précédente.

Les sommes engagées pour les Prestations d'emploi et mesures de soutien ont totalisé 2,5 milliards de dollars. En 1999-2000, les Prestations d'emploi et mesures de soutien prévues à la partie II ont coûté 2,1 milliards de dollars. De cette somme, 1,9 milliard de dollars ont été consacrés aux mesures actives offertes dans le cadre des ententes de dévolution et de cogestion, et directement dans le cas de l'Ontario. Environ 197 millions de dollars sont allés aux activités pancanadiennes liées au marché du travail administrées par le gouvernement du Canada. Cela comprend certaines activités offertes dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources

[7] Le Québec a débuté les interventions de Services de groupe d'emploi en 1999-2000.

[8] Par activités pancanadiennes, on entend les programmes et services de portée nationale qui sont administrés par Développement des ressources humaines Canada.

humaines autochtones (SDHRA)[9], des activités visant à favoriser l'emploi chez les jeunes et les Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches. Environ 413 millions de dollars ont été utilisés pour le soutien du revenu prévu à la partie I pour les prestataires d'assurance-emploi qui ont participé à des mesures d'emploi prévues à la partie II.

La somme de 2,5 milliards de dollars consacrée aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (partie I et partie II) en 1999-2000 est demeurée à peu près au même niveau qu'en 1998-1999.
Le montant consacré aux prestations de soutien du revenu prévues à la partie I a baissé de 78 millions de dollars en 1999-2000, soit une réduction de 15,8 pour cent par rapport à 1998-1999. Encore là, cette diminution peut être attribuable à la baisse du nombre de demandes notée au chapitre 2 du présent rapport.

Les interventions à long terme représentent une plus faible proportion du total des interventions que celles à court terme. Cependant, comme on peut le constater au tableau 5, les interventions à long terme sont responsables d'une plus large part des dépenses totales consacrées aux Prestations d'emploi et mesures de soutien, car il est généralement plus coûteux de les mettre en œuvre. Les interventions à long terme représentent 64,4 pour cent des dépenses totales liées aux Prestations d'emploi et mesures de soutien. La proportion des dépenses totales consacrées aux interventions à long terme a diminué de façon constante parallèlement à la réduction de la part des interventions à long terme dans l'ensemble des interventions.

Tableau 5

PEMS Dépenses par intervention (milliers de dollars)

Interventions	UPAC** 1995-1996	PEMS 1997-1998	PEMS 1998-1999	PEMS 1999-2000
	Soutien du revenu et recouvrement d'AC	Partie I et partie II	Partie I et partie II	Partie I et partie II
Interventions à long terme - total	1 704 574 (92,5 %)	1 564 805 (78,2 %)	1 679 255 (67,0 %)	1 602 909 (64,4 %)
Interventions à court terme - total	80 669 (4,4 %)	237 932 (11,9 %)	310 528 (12,4 %)	370 818 (14,9 %)
Autres (y compris pancanadiennes)	57 460 (3,1 %)	197 573* (9,9 %)	516 362 (20,6 %)	514 019 (20,7 %)
Total	**1 842 703 (100,0 %)**	**2 000 310 (100,0 %)**	**2 506 145 (100,0 %)**	**2 487 746 (100,0 %)**

Source : Base de données sur les clients et Système de gestion ministériel
*N'inclut pas les coûts de capacité de 20,2 millions de dollars liés aux Ententes sur le développement du marché du travail ni les coûts nationaux de 52,6 millions de dollars associés aux activités pancanadiennes.
**Les données sur les UPAC sont présentées à titre purement documentaire. On ne peut pas comparer ces données avec celles des autres années.

Les sommes engagées aux fins des interventions à court terme ont représenté 14,9 pour cent des dépenses totales en 1999-2000, ce qui représente une légère hausse par rapport à 1998-1999. Cette hausse continue peut être imputable à l'augmentation des dépenses engagées au titre des Services d'aide à l'emploi.

Aucune dépense n'a été consignée au titre des Services de groupe d'emploi et du Counselling individuel, car il s'agit surtout de postes salariaux déjà prévus dans les budgets de fonctionnement du Ministère, des provinces et des territoires[10]. Les coûts globaux des interventions à court terme sont donc sous-estimés.

Les dépenses qui restent (soit les 20,7 pour cent classées sous « Autres ») ont été consacrées à

[9] Les fonds prévus à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ont permis de défrayer approximativement 25 pour cent des dépenses totales engagées pour cette initiative. Les 75 pour cent qui restent ont été financés au moyen des fonds du Trésor.

[10] Comme certains Services de groupe et de Counselling individuel ne sont pas financés en application de la partie II, ils ne sont pas inclus dans les Prestations d'emploi et mesures de soutien. On les prend toutefois en compte dans le présent chapitre pour fins de comparaison avec les Services d'aide à l'emploi.

Recherche et Innovation (17,0 M $), aux Partenariats du marché du travail (204,7 M $), à l'administration des ententes sur le développement du marché du travail (94,8 M $) et aux activités pancanadiennes (1,1 M $ pour la partie I de l'assurance-emploi et 197,1 M $ pour la partie II). La plupart de ces activités ne s'adressent pas directement à des clients.

La plupart des fluctuations au chapitre des données financières de 1999-2000 sont attribuables aux rajustements apportés par les provinces et les territoires en vue d'offrir une gamme de programmes permettant de répondre aux besoins de leurs clients tout en satisfaisant aux objectifs de la *Loi sur l'assurance-emploi* et aux exigences changeantes du marché du travail local.

1. Coût par intervention

Le coût moyen par intervention a augmenté de 1 139 $, passant de 6 320 dollars en 1998-1999 à 7 459 dollars en 1999-2000[11]. Comme pour les rapports antérieurs, le coût moyen a été calculé pour les interventions à long terme seulement, à la fois pour les dépenses prévues à la partie I et pour celles prévues à la partie II. Les interventions à court terme et les mesures de soutien ne s'adressant pas directement aux clients, comme les Partenariats du marché du travail, ont été exclues aux fins de ces calculs (voir l'annexe 3.8).

Le coût moyen par intervention a baissé en Nouvelle-Écosse, au Manitoba, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique. Il a augmenté dans les autres provinces et territoires. Le coût moyen a augmenté en Alberta en 1999-2000, notamment en raison de l'inclusion des volets Achats de formation et Développement des compétences dans les données de cet exercice[12].

Il est difficile de comparer le coût moyen des interventions d'une province ou d'un territoire à l'autre dans un contexte de prestation asymétrique des services. Ainsi, la même intervention peut être moins coûteuse à offrir dans une province par rapport à une autre, selon le mode de mise en œuvre choisi. Les coûts peuvent également varier d'une année à l'autre en raison de facteurs comme la situation du marché du travail, les salaires ou la fluctuation des coûts d'administration.

Pour les interventions à long terme, c'est la prestation Travail indépendant qui a entraîné les coûts moyens les plus élevés, soit 12 195 $, une hausse de 3,6 pour cent par rapport à 1998-1999[13]. Ce sont les Subventions salariales ciblées qui présentent le coût moyen le moins élevé (5 559 $) et ce, malgré une hausse de 27,7 pour cent par rapport au coût de 4 352 $ calculé en 1998-1999. Cette hausse du coût des Subventions salariales ciblées peut s'expliquer par des variations du montant et de la durée des subventions, lesquels peuvent fluctuer selon la situation du marché du travail qui s'offre au client.

Au chapitre du coût moyen par intervention, il faut aussi noter celui de la prestation Développement des compétences (7 189 $) qui était légèrement inférieur au coût moyen global des prestations d'emploi. On a dépensé plus pour le Développement des compétences que pour toute autre intervention en 1999-2000. De fait, environ 40 pour cent des dépenses totales de 1999-2000 ont été consacrées à cette prestation.

[11] Les coûts moyens obtenus représentent, au mieux, une approximation étant donné les possibilités de report d'une année à l'autre. Par exemple, les dépenses engagées dans certains cas pour une même intervention peuvent chevaucher deux exercices financiers, alors que le client n'est pris en compte que pour l'année pendant laquelle a débuté l'intervention, ce qui fait grimper le coût par intervention pour l'année suivante. Les modes de prestation provinciaux peuvent en outre comporter des coûts fixes pouvant causer des fluctuations d'une année à l'autre.

[12] Dans le cas de l'Alberta, les calculs n'ont pas été effectués en 1998-1999 pour les Achats de formation ou le Développement des compétences (auparavant Prêts et subventions de perfectionnement).

[13] Les données sur les volets Achats de formation et Formation axée sur les projets ont été exclues aux fins de cette analyse parce que ces deux volets ont pris fin le 30 juin 1999. Les évaluations à venir apporteront des précisions sur l'efficacité de la prestation Développement des compétences comme modèle de formation.

III. RÉSULTATS

Les résultats obtenus dans une province ou un territoire donné doivent être évalués en tenant compte de la combinaison de programmes et de services offerts aux clients, des besoins de la clientèle visée et des caractéristiques du marché du travail local. Pour certains types d'interventions, les dépenses engagées pendant une année ne produisent pas de résultats avant l'année suivante, si bien que les résultats obtenus pour l'année en cours ne sont pas directement reliés aux dépenses engagées au cours de cette même année.

En 1999-2000, Développement des ressources humaines Canada a commencé à consulter les provinces et les territoires dans le cadre de ses efforts pour en arriver à une méthode d'évaluation qui permettra de déterminer les incidences à long terme des programmes et services prévus à la partie II. Développement des ressources humaines Canada produit actuellement des rapports sur ses indicateurs primaires (voir l'annexe 3.9) et secondaires, comme le nombre d'interventions (voir l'annexe 3.4). Cela ne permet pas de se faire une idée des résultats à long terme obtenus grâce aux Prestations d'emploi et mesures de soutien.

1. Clients retournés au travail[14] et Prestations non versées[15]

En 1999-2000, 293 270 clients des Prestations d'emploi et mesures de soutien sont retournés au travail (voir l'annexe 3.9), ce qui représente une augmentation de 26 162 clients (9,8 pour cent) par rapport à 1998-1999. Il en est résulté des économies de 938,5 millions de dollars en prestations non versées, soit 2,3 pour cent de plus que l'année précédente.

Services de groupe d'emploi

Les résultats consignés pour les Services de groupe d'emploi ne portent que sur les prestataires actifs qui ont participé à une séance de groupe ayant pour objectif d'aider les prestataires à retourner rapidement au travail. Selon nos données, le nombre de retours au travail pour les clients des Services de groupe d'emploi a baissé de 13 788, soit 18,4 pour cent, par rapport à 1998-1999. Cela représentait 20,8 pour cent de l'ensemble des retours au travail enregistrés en 1999-2000, comparativement à 28,0 pour cent en 1998-1999. Le retour au travail des clients grâce aux Services de groupe d'emploi a permis des économies en prestations non versées de l'ordre de 335,4 millions de dollars (soit 35,7 pour cent du total des prestations non versées) en 1999-2000, comparativement à 432,5 millions de dollars (47,1 pour cent des prestations non versées) en 1998-1999.

La diminution du recours aux interventions des Services de groupe d'emploi est responsable de la plus grande partie de la baisse des économies réalisées au chapitre des prestations non versées pour les Services de groupe d'emploi, bien que la baisse de la moyenne des prestations non versées par client ait également joué un rôle à ce chapitre. Ainsi, les prestations moyennes non versées grâce aux Services de groupe d'emploi sont passées à 5 495 $ par client en moyenne en 1999-2000, comparativement à 5 780 $ en 1998-1999. La diminution des prestations non versées aux clients des Services de groupe d'emploi a été compensée par les augmentations attribuables à d'autres programmes.

La diminution du nombre de clients étant retournés au travail grâce aux Services de groupe d'emploi pourrait être attribuable à

[14] *Clients retournés au travail* est un indicateur de réussite fondé sur le nombre de participants assurés (y compris les prestataires actuels et anciens de la partie I) qui occupent un emploi rémunéré et qui ont reçu de l'aide dans le cadre de mesures actives.

[15] *Prestations non versées* est un indicateur de réussite fondé sur le montant des prestations de la partie I non versées à des prestataires d'assurance-emploi. Ce montant est obtenu en calculant la différence entre le total des prestations ordinaires de revenu auxquelles un prestataire est admissible et la somme qu'il touche effectivement.

une redéfinition des interventions des Services de groupe d'emploi pris en compte pour le suivi des résultats. Ainsi, certaines administrations ont cessé de tenir compte de certains types de séances d'information, parce qu'elles ne constituaient pas comme tel, des services d'aide à l'employabilité.

Formation en apprentissage[16]

Le nombre de clients étant retournés au travail grâce à la Formation en apprentissage a augmenté de 22,6 pour cent par rapport à 1998-1999. Cette intervention a été responsable de 9 pour cent de l'ensemble des retours au travail en 1999-2000, comparativement à 8 pour cent en 1998-1999. Les économies en prestations non versées attribuables à la Formation en apprentissage se sont élevées à 171,6 millions de dollars en 1999-2000, comparativement à 166,0 millions de dollars en 1998-1999. La proportion d'économies en prestations non versées attribuables à la Formation en apprentissage n'a presque pas changé, passant de 18,1 pour cent en 1998-1999 à 18,3 pour cent en 1999-2000 (voir l'annexe 3.9).

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones

Les Prestations d'emploi et mesures de soutien administrées dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) ont permis le retour au travail de 4 286 clients autochtones, soit 1 606 (60 pour cent) de plus qu'en 1998-1999. On a ainsi réalisé des économies en prestations non versées de 7,7 millions de dollars, comparativement à 5,5 millions de dollars en 1998-1999, ce qui représente une augmentation substantielle de 41,0 pour cent.

L'augmentation du nombre de clients autochtones retournés au travail et des économies afférentes en prestations non versées est attribuable à une meilleure compréhension de la gamme de programmes et services offerts dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones. En outre, Développement des ressources humaines Canada a amélioré ses méthodes d'enregistrement des données. Les organisations autochtones ont également contribué à cette augmentation en améliorant leurs pratiques de saisie des données.

2. Participation des membres des groupes désignés

Développement des ressources humaines Canada fournit de l'information sur la participation aux services et programmes d'emploi des membres des quatre groupes désignés - femmes, personnes handicapées, Autochtones et minorités visibles (voir les annexes 3.10 à 3.13). Le Ministère continuera de le faire dans le cadre des rapports prévus dans les Ententes sur le développement du marché du travail. Les données sur les groupes désignés sont compilées à partir de l'auto-identification de leurs membres. Ainsi donc, certaines variations annuelles peuvent être attribuables à une fluctuation des niveaux d'auto-identification, plutôt qu'à une évolution réelle de la participation des groupes désignés. Malgré les progrès réalisés, l'insuffisance des données enregistrées au sujet des clients est encore un des éléments à l'origine du problème de la sous-représentation des groupes désignés en 1999-2000.

Femmes

En 1999-2000, les femmes ont participé à 44,2 pour cent de l'ensemble des interventions, ce qui représente une légère hausse par rapport à 1998-1999. Ce résultat correspond bien à la proportion de femmes parmi les sans-emploi au Canada, mais on peut noter des différences considérables lorsque l'on compare interventions à long terme et interventions à court terme (voir l'annexe 3.10).

[16] Par Formation en apprentissage, on entend celle combinant formation en classe et en cours d'emploi pour les professions qui ont été désignées par les provinces comme métiers d'apprentissage.

Les femmes ont bénéficié de 47,9 pour cent de toutes les interventions à court terme effectuées en 1999-2000, soit une hausse de 1,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Cette hausse est attribuable en majeure partie au plus grand nombre de femmes qui ont participé à des interventions des Services de groupe d'emploi. Les femmes ont été proportionnellement moins nombreuses à participer à des interventions à long terme, ne représentant que 38,5 pour cent du total des participants à ces interventions en 1999-2000.

Personnes handicapées

En 1999-2000, les personnes handicapées ont bénéficié de davantage de programmes et de services d'emploi qu'au cours de l'année précédente. Elles ont vu leur part des interventions atteindre 2,0 pour cent, comparativement à 1,6 pour cent en 1998-1999. Les données obtenues de la province de Québec n'ont pas été incorporées, en raison du fait qu'il nous a été impossible de les convertir à temps pour les incorporer au rapport. Toutefois, des estimations suggèrent que la participation des personnes handicapées au Québec est semblable au niveau de 1,2 pour cent réalisé en 1998-1999.

Autochtones

La participation des Autochtones aux prestations d'emploi et mesures de soutien est demeurée inchangée à 4,3 pour cent, tel que réalisé en 1998-1999. La participation des Autochtones a été la plus grande dans les Partenariats pour la création d'emplois, atteignant un taux de 7,4 pour cent (voir l'annexe 3.12). Le taux élevé de participation aux Partenariats pour la création d'emplois par les Autochtones, comparativement à d'autres interventions, s'explique par le fait que beaucoup d'Autochtones demeurent dans des régions rurales où, en raison du peu d'opportunités d'emploi, les Partenariats pour la création d'emplois sont une intervention à laquelle on a plus souvent recours.

Membres des minorités visibles

Les membres des minorités visibles ont participé à 3,8 pour cent des interventions en 1999-2000. Il s'agit d'une hausse par rapport à 3,0 pour cent en 1998-1999. La plus grande partie de cette augmentation s'explique par l'accroissement de la participation aux interventions à court terme. L'augmentation de la participation la plus importante a été réalisée par les Services d'aide à l'emploi, où la participation des minorités visibles s'est accrue de 1,5 pour cent (voir l'annexe 3.13).

Problèmes liés à l'enregistrement des données

En 1999-2000, comme pour les années précédentes, les données concernant les membres des groupes désignés sont difficiles à interpréter. Certains progrès ont été réalisés dans la saisie de données, mais il reste du travail à faire. Il faut donc faire preuve de prudence lorsque l'on fonde une décision sur les données relatives à la participation des membres des groupes désignés aux Prestations d'emploi et mesures de soutien. Nous continuerons de surveiller de près la situation dans le cadre de nos efforts pour assurer une juste représentation des membres des groupes désignés aux Prestations d'emploi et mesures de soutien.

3. Vérifications

Les vérifications menées par le vérificateur général du Canada et par le Bureau de la vérification interne de Développement des ressources humaines Canada ont permis de constater des lacunes dans l'administration des subventions et des contributions. Les prestations et mesures prévues à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* n'étaient pas visées par ces vérifications, mais le Ministère a établi un plan d'action en six points et d'autres initiatives de soutien qui sont mis en application dans les provinces et les territoires où Développement des ressources humaines Canada offre

directement les Prestations d'emploi et mesure de soutien, pour veiller à ce que les programmes soient gérés de la façon la plus efficiente qui soit.

Les provinces et territoires ayant opté pour la pleine dévolution (voir l'annexe 3.1) font certifier les états financiers par leurs vérificateurs. Les rapports provinciaux vérifiés pour 1999-2000 font actuellement l'objet d'un examen.

4. Mise en œuvre des Ententes sur le développement du marché du travail

Étant donné l'ampleur des transferts effectués en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail, plusieurs provinces et territoires ont dû surmonter des obstacles considérables propres à un projet de cette envergure, pour mener à bien la mise en œuvre de ces Ententes. Par exemple, au Québec, une des provinces où la dévolution a été la plus poussée, il a fallu intégrer trois réseaux complexes de prestation de services. En Saskatchewan, un réseau comptant vingt bureaux a dû également être intégré. Dans les Territoires du Nord-Ouest, la réception des données sur les clients a causé certaines difficultés.

5. Résultats de l'évaluation

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'efficacité et l'efficience des Prestations d'emploi et mesures de soutien doivent faire l'objet d'évaluations dont les résultats sont présentés dans le Rapport de contrôle et d'évaluation. Les Ententes sur le développement du marché du travail comportent également des clauses prévoyant l'évaluation de leur mise en œuvre ainsi que des programmes et services d'emploi offerts en application de leurs dispositions[17]. Voici les principaux résultats d'évaluation formative obtenus jusqu'à maintenant.

Harmonisation des programmes et des services

La plupart des provinces et territoires ont indiqué que, d'une manière générale, il était encore possible d'améliorer la coordination des programmes. Tous s'entendaient pour dire que les programmes étaient complémentaires la plupart du temps. Certains ont noté que bien que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux continuaient d'offrir des programmes dirigés vers l'emploi, il n'existait pas de chevauchements apparents, étant donné que les programmes visaient soit des clientèles différentes, soit les mêmes clients à des étapes différentes de leur démarche en vue d'un retour au travail. On attribuait l'accroissement de l'efficience aux partenariats, aux structures communes, au partage de locaux et aux consultations locales.

Flexibilité à l'échelon local

Selon la plupart des provinces et territoires, les Prestations d'emploi et mesures de soutien sont suffisamment flexibles pour être adaptées aux besoins locaux. La plupart considèrent que les Prestations d'emploi et mesures de soutien ont une large portée et laissent une bonne marge de manœuvre quant à leur interprétation, ce qui permet de prendre des décisions en fonction de la situation que vit la collectivité.

[17] Nous présentons les résultats d'évaluation formative touchant neuf provinces et deux territoires : Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve et le Labrador, Territoires du Nord-Ouest, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Ontario, Québec et Yukon. Le moment choisi pour chaque évaluation est fonction de la date à laquelle l'Entente sur le développement du marché du travail est entrée en vigueur. Ce sont les résultats des discussions bilatérales entre Développement des ressources humaines Canada et la province ou le territoire qui déterminent si le rapport final est disponible ou non. On dispose de données complètes ou partielles de l'évaluation pour toutes les administrations, à l'exception de la Saskatchewan et du Nunavut. Le Nunavut a signé son entente en mai 2000 et l'évaluation de la Saskatchewan est en cours. Le gouvernement de l'Ontario et le gouvernement du Canada n'ont pas encore conclu d'Entente sur le développement du marché du travail. Comme la *Loi sur l'assurance-emploi* exige le contrôle et l'évaluation des Prestations d'emploi et mesures de soutien, nous présentons ici les résultats d'une évaluation formative des Prestations d'emploi et mesures de soutien qui a été effectuée dans la région de l'Ontario.

Bien que cette flexibilité dans la conception et la prestation des programmes et services ait été considérée comme un atout dans la plupart des provinces, certains y ont trouvé des inconvénients. Dans certains cas, par exemple, on estimait qu'une planification plus centralisée aurait facilité l'administration des programmes. De l'avis de certains autres, la flexibilité a aussi eu pour inconvénient une perte d'uniformité. Rien n'indiquait toutefois que cette perte d'uniformité ait pu avoir des incidences sur l'admissibilité des clients. Suivant l'une des lignes directrices de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les Prestations d'emploi et mesures de soutien doivent être suffisamment flexibles pour laisser aux instances locales une marge de manœuvre importante quant aux décisions concernant leur mise en œuvre. Dans l'ensemble, la possibilité d'adapter les programmes et services aux besoins locaux semble être un des principaux avantages des Ententes sur le développement du marché du travail.

Coopération et partenariats

Malgré quelques rajustements inévitables au chapitre des méthodes de travail, les Ententes sur le développement du marché du travail ont contribué à multiplier les partenariats entre gouvernements et à l'intérieur de ceux-ci, mais le processus a exigé de tous les intervenants beaucoup de temps et d'énergie. Les Ententes se sont caractérisées par une ferme volonté de collaborer et un engagement commun à maintenir le niveau de service à la clientèle tout au long du processus de mise en œuvre. Dans certains cas, on estimait que la coopération avait ouvert la voie à des gains d'efficience et à des économies d'échelles, et permis d'offrir un meilleur service à la clientèle ou d'atteindre un plus grand nombre de clients.

Langues officielles

On s'est penché sur la mise en œuvre des Ententes sur le développement du marché du travail afin de déterminer le niveau d'accès aux services et le degré de satisfaction de la clientèle à l'égard de l'utilisation des langues officielles. Dans les ententes de pleine dévolution, les provinces et les territoires s'engagent à faire en sorte que les programmes et les services soient offerts dans les deux langues officielles, là où la demande le justifie.

D'après les évaluations menées jusqu'à maintenant, la demande de service dans l'une ou l'autre des langues officielles a été satisfaite. C'est le cas tant pour les régions à majorité anglophone que pour celles majoritairement francophones.

Accès aux programmes et services

Un des objectifs importants des évaluations était de déterminer si les programmes et les services offerts dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail répondent bien aux besoins des clients. Les données provenant de groupes de discussion et de personnes qui connaissent bien la mise en œuvre des programmes laissent entendre que les Prestations d'emploi et mesures de soutien ont répondu très adéquatement aux besoins des clients de l'assurance-emploi et que la majorité des clients actifs ont été servis. Les évaluations indiquent toutefois que l'accès est plus difficile dans les collectivités rurales ou éloignées, où la prestation des services est rendue plus complexe par les distances et la taille du marché.

Les évaluations semblaient également indiquer que les Canadiens dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français et ceux qui étaient le moins instruits pouvaient avoir à surmonter des obstacles considérables pour participer aux Prestations d'emploi et mesures de soutien.

Le niveau élevé d'accès observé pour le groupe des prestataires actifs d'assurance-emploi ne fournit qu'une indication partielle du niveau d'accès aux Prestations d'emploi et mesures de

soutien pour l'ensemble de la clientèle servie par les bureaux locaux. Les évaluations laissent entendre que, étant donné que la *Loi sur l'assurance-emploi* définit explicitement le groupe client à servir, beaucoup de gens qui pourraient profiter d'une intervention n'y ont tout simplement pas droit. Parmi les clients non admissibles, on note les chômeurs n'ayant jamais travaillé ou n'ayant pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi, et les travailleurs qui ont besoin de perfectionnement ou de recyclage pour améliorer leur situation d'emploi. Les personnes qui connaissent bien la mise en œuvre des programmes et les intervenants interrogés ont indiqué qu'ils souhaitaient disposer de solutions plus efficaces pour aider ces clients ou pouvoir les aiguiller vers d'autres sources d'assistance. Les observations relatives aux dispositions législatives de l'assurance-emploi débordaient du cadre des évaluations. Reste quand même que c'est là un message d'importance qui est revenu dans plusieurs des rapports d'évaluation. Il est important de souligner que les clients non assurés ont accès aux Services d'aide à l'emploi, au Counselling individuel et (dans certaines provinces et certains territoires) aux programmes offerts par les provinces et les territoires.

Satisfaction des clients à l'égard des programmes et services

La plupart des clients se disent très satisfaits de la qualité des services offerts dans le cadre des Prestations d'emploi et mesures de soutien. Plus des trois quarts des participants ont jugé le service reçu bon ou excellent, alors que seulement un sur dix le qualifiait d'insatisfaisant. Les clients étaient généralement satisfaits de la qualité de la formation et indiquaient que l'intervention leur avait permis d'acquérir des compétences professionnelles pertinentes, d'être plus motivés et mieux aptes à se fixer des objectifs, et de mieux se préparer en vue d'un nouvel emploi. Ils étaient toutefois moins nombreux à se dire satisfaits de leur revenu pendant la participation aux Prestations d'emploi et mesures de soutien et des résultats obtenus au chapitre de l'emploi et de la rémunération (entre 60 et 70 pour cent s'en sont dits satisfaits).

Impact sur les participants

La plupart des évaluations ont révélé des incidences positives. La prestation Travail indépendant et les Subventions salariales ciblées ont eu, en général, un impact positif supplémentaire en matière d'emploi et de rémunération. Les Partenariats pour la création d'emplois ont aussi contribué à améliorer la situation de l'emploi. Dans quelques régions, on a noté une augmentation importante de la rémunération à la suite de la formation. À court terme, la participation aux Prestations d'emploi et mesures de soutien ne semble pas avoir réduit de façon significative le recours au soutien du revenu, sauf dans le cas de la prestation Travail indépendant dont les participants ont réduit leur dépendance à l'égard de l'assurance-emploi. Il convient de souligner que même si une Prestation d'emploi ou une mesure de soutien donnée n'a pas nécessairement un impact global très considérable, elle peut produire des résultats plus importants pour certains segments de la population. Dans une province, par exemple, la participation aux Services d'aide à l'emploi n'a eu aucune incidence globale sur la situation de l'emploi, mais a eu des répercussions positives pour les participants des régions urbaines. Les résultats obtenus pour les participants des milieux ruraux étaient moins évidents. Les évaluations sommatives donneront des résultats plus concluants parce qu'il se sera écoulé davantage de temps; il sera plus facile de déceler les incidences, notamment pour ce qui est des interventions qui supposent un plus long horizon prévisionnel « pré-emploi ». On a également pu constater que la participation aux Prestations d'emploi et mesures de soutien avait une influence positive sur l'attitude des clients et sur leur sentiment de mieux-être.

Impact sur les collectivités et sur les employeurs

D'après les données recueillies, il semble que les Prestations d'emploi et mesures de soutien aient été reçues favorablement et que les groupes communautaires se réjouissent de l'importance que les Ententes sur le développement du marché du travail accordent au renforcement des capacités locales et à l'aide offerte pour le retour au travail. À la lumière des évaluations, il semblerait que les Prestations d'emploi et mesures de soutien aient déjà amélioré quelque peu la situation de l'emploi à l'échelon local. On peut citer, par exemple, les Partenariats locaux du marché du travail pour lesquels des recherches sur le marché du travail ont été effectuées afin d'adapter la formation en fonction des besoins locaux; et les initiatives dont les participants ont éventuellement embauché d'autres membres de la collectivité au sein de leur entreprise nouvellement établie.

Contrôle et responsabilisation

L'échange d'information reste un secteur à améliorer. Les questions liées à l'intégrité des données et aux systèmes de saisie ont continué de poser problème, compte tenu des complications et des incompatibilités inhérentes à tout échange de données entre les provinces et les territoires et Développement des ressources humaines Canada.

D'une manière générale, la production quotidienne de rapports de gestion (par exemple, des rapports sur les clients et les interventions) a été problématique. Dans certains cas, les programmes informatiques utilisés à l'échelon local ne permettaient pas la production de rapports quotidiens et les rapports sur les résultats produits par l'Administration centrale arrivaient avec du retard. À la lumière des évaluations, il apparaît nécessaire de préciser les définitions et les mesures de résultats utilisées pour obtenir des données plus détaillées, d'améliorer la connectivité entre les systèmes, et de réduire les retards et les inexactitudes dans l'enregistrement des données et les rapports produits. Développement des ressources humaines Canada travaille de concert avec les provinces et les territoires pour traiter ces questions et apporter les correctifs nécessaires.

Dans le présent chapitre, on évalue les modifications apportées à la structure de financement de l'assurance-emploi, et on présente les efforts déployés pour assurer aux Canadiens des services de grande qualité.

1. Structure de financement

1. Paiement des cotisations à partir du premier dollar

En 1997, la réforme de l'assurance-emploi a donné naissance à une nouvelle méthode de calcul des cotisations. En vertu de la nouvelle structure, les employeurs et les employés paient des cotisations sur tous les gains, à partir du premier dollar, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 39 000 $. On considère le système comme plus équitable et plus facile à administrer pour les employeurs que le précédent, qui utilisait un minimum et un maximum hebdomadaires pour calculer les gains assurables.

La suppression du minimum hebdomadaire comme critère d'admissibilité a également eu pour effet de faire entrer dans le système des travailleurs à faible revenu. Comme on l'a mentionné dans le Rapport de contrôle et d'évaluation 1999 - Régime d'assurance-emploi, le fait d'étendre la couverture aux personnes qui travaillent moins de 15 heures s'est soldé par une légère augmentation de 1 pour cent des cotisations au Compte d'assurance-emploi, mais par une augmentation plus importante (2,3 pour cent) des prestations versées par cessation d'emploi.

Pour déterminer si la couverture à partir du premier dollar a effectivement permis d'améliorer la couverture des travailleurs à faible revenu, on peut aussi tenir compte du nombre de prestataires qui ont reçu 50 $ ou moins en prestations, ce qui correspond à un revenu annuel de moins de 5 000 $. Le nombre de prestataires appartenant à cette catégorie a plus que doublé entre 1996-1997 et 1997-1998.

De plus, l'utilisation du maximum annuel de la rémunération assurable par opposition aux maximums hebdomadaires a permis d'égaliser les cotisations des travailleurs qui avaient des gains annuels analogues, mais des régimes de travail différents (par exemple, les travailleurs saisonniers). En vertu du système fondé sur la couverture à partir du premier dollar, les personnes doivent verser une cotisation sur tout dollar gagné jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 39 000 $. Le pourcentage des cotisants dont les gains assurables étaient de 39 000 $ par rapport à l'ensemble des cotisants est passé de 16 pour cent en 1996 à 24 pour cent en 1997 et, enfin, à 25 pour cent en 1998. Bien qu'une partie de l'importante augmentation qui a été observée entre 1996 et 1997 s'explique par la forte croissance économique et l'augmentation des salaires (le salaire moyen a augmenté de 2 pour cent entre 1996 et 1997), la hausse est en majeure partie attribuable à la couverture à partir du premier dollar. Parmi les secteurs industriels, la construction, la fabrication, le transport et l'entreposage sont ceux qui ont enregistré les augmentations les plus marquées du pourcentage de cotisants atteignant le maximum de la rémunération assurable. Entre 1997 et 1998, la croissance économique a été le principal facteur expliquant l'augmentation.

2. Remboursement des cotisations

Afin d'atténuer l'impact de la couverture à partir du premier dollar sur les petits salariés, les personnes dont les revenus assurables étaient de 2 000 $ ou moins ont droit, aux termes de l'assurance-emploi, au remboursement de leurs cotisations.

En 1998, plus de 1,2 million de personnes ont eu droit au remboursement, ce qui représente une augmentation de 8,9 pour cent par rapport à 1997. Toutefois, quelque 31 pour cent de ces personnes n'ont pas présenté de déclarations de revenus, si bien que leurs cotisations ne leur ont pas été remboursées. Ainsi, 838 620 personnes ont reçu un remboursement de prestations en 1998, soit 21 pour cent de plus qu'en 1997. On leur a remboursé près de 23 millions de dollars, une augmentation de 17 pour cent par rapport à 1997. Parmi les personnes qui ont eu droit à un remboursement, 58 pour cent étaient des femmes, 45 pour cent étaient âgées de moins de 25 ans et 35 pour cent étaient âgées de 25 à 44 ans.

Le secteur des services a compté pour 75 pour cent des remboursements de cotisations. La proportion est de 48 pour cent pour les secteurs du commerce au détail, de l'hébergement, de l'alimentation et des boissons et autres industries de service confondues, où on retrouve habituellement des travailleurs à temps partiel.

3. Programmes pour l'embauche de nouveaux travailleurs et de jeunes travailleurs

Le Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs, d'une durée de deux ans, accordait une aide provisoire aux petites entreprises confrontées à une augmentation des cotisations d'assurance-emploi en 1997 et 1998. En vertu du programme, les petites entreprises qui n'avaient pas versé plus de 60 000 $ en cotisations en 1996 pouvaient obtenir jusqu'à 10 000 $ d'aide pour chacune des deux années. Sur toute majoration des primes supérieure à 250 $ par rapport au montant cotisé en 1996, elles recevaient un remboursement de 100 pour cent en 1997 et de 25 pour cent en 1998. Au nombre des entreprises qui devaient bénéficier du programme, mentionnons celles qui devaient embaucher de nouveaux employés et celles qui avaient des employés à temps partiel et qui, à la suite de l'adoption de la couverture à partir du premier dollar, payaient des cotisations d'assurance-emploi pour la première fois.

En vertu du Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs, les entreprises admissibles ont jusqu'à trois ans pour demander leurs remboursements. C'est ce qui explique que le contrôle se poursuive et que l'information concernant les remboursements de 1997 et de 1998 ne soit pas complète avant 2000 et 2001, respectivement. Selon les dossiers fiscaux de 1997, environ 275 millions de dollars en remboursement de cotisations d'assurance-emploi ont été versés à 173 000 employeurs au cours de la première année du programme. On estime à 336 000 le nombre d'employeurs admissibles à un remboursement des cotisations, et que le nombre de demandes pourrait atteindre entre 180 000 et 200 000, soit un taux de participation possible de près de 60 pour cent. Même si le taux de participation projeté est supérieur à celui observé au cours de l'année visée par le dernier rapport, soit environ 50 pour cent, on devra faire davantage au chapitre de la sensibilisation. Selon les dossiers fiscaux de 1998, environ 94 millions de dollars en remboursement de cotisations d'assurance-emploi ont été versés à quelque 150 000 employeurs pour la deuxième année du programme. Au départ, on avait évalué à 115 millions de dollars le coût de la deuxième année, mais, une fois de plus, tout dépend du nombre d'employeurs qui présenteront une demande dans le délai de trois ans.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

L'année 1999 a marqué le coup d'envoi d'un nouveau programme, le Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs[1]. En vertu du programme, les employeurs qui ont procuré plus d'emplois aux jeunes en 1999 et 2000 ont droit à un allégement de leurs cotisations d'assurance-emploi. Tous les employeurs (et non seulement les petites entreprises) qui ont haussé leur effectif de jeunes âgés de 18 à 24 ans sont désormais admissibles à une certaine réduction de leurs cotisations. En vertu du programme, les cotisations d'assurance-emploi totales versées par les employeurs pour les jeunes ne seront pas supérieures à leur niveau de 1998. La réduction des cotisations n'est assujettie à aucune limite.

On estime à 100 millions de dollars par année les remboursements qui seront effectués en vertu du programme, mais, une fois de plus, le montant exact sera fonction du nombre de jeunes effectivement employés par des entreprises et de leur rémunération. Les dossiers fiscaux préliminaires de 1999 montrent que, au cours de la première année du Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs, environ 155 millions de dollars ont été remboursés à 269 000 employeurs. Les remboursements plus importants que prévu s'expliquent par la forte croissance de l'emploi chez les jeunes mentionnée au chapitre 1. En outre, on a décidé d'adopter une approche plus proactive pour faire en sorte que tous les employeurs admissibles reçoivent rapidement des remboursements auxquels ils ont droit, au lieu d'attendre leurs demandes.

II. INITIATIVES POUR DES SERVICES DE QUALITÉ

Faits principaux

- On traite chaque année environ 1,7 million de nouvelles demandes et 0,9 million de demandes de renouvellement (voir le chapitre 2 pour plus de détails).
- Les prestations commencent à être versées dans un délai de 28 jours pour 96,7 pour cent des demandes.
- Il y a plus de 100 points de service.
- Environ 70 pour cent des prestataires présentent leur demande à des kiosques de l'assurance-emploi.
- Environ 45 pour cent des prestataires bénéficient du dépôt direct, ce qui entraîne l'élimination de 2 millions d'objets de correspondance par année.
- En partenariat avec des organismes de l'extérieur, nous nous attaquons à des problèmes comme le taux d'erreur et les relevés d'emploi en ligne.
- Le système de réponse vocale automatique répond à environ 30 millions d'appels par année, et les infocentres de l'assurance-emploi traitent plus de 7 millions d'appels.

1. Équilibrer rapidité du service et qualité

Afin d'améliorer sans cesse l'administration du régime d'assurance-emploi et d'assurer un meilleur service aux clients, on a, au cours de l'exercice 1999-2000, entrepris un examen du système existant de mesure du rendement. Les principales mesures du rendement actuelles, par exemple la rapidité du paiement des prestations, la rapidité avec laquelle les

[1] Tous les employeurs sont admissibles au programme. On trouvera de l'information au sujet du programme dans les bureaux et dans le site Internet de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, à l'adresse suivante : http://www.ccra-adrc.gc.ca (Formulaires et publications).

L'année 1999 a marqué le coup d'envoi d'un nouveau programme, le Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs[1]. En vertu du programme, les employeurs qui ont procuré plus d'emplois aux jeunes en 1999 et 2000 ont droit à un allégement de leurs cotisations d'assurance-emploi. Tous les employeurs (et non seulement les petites entreprises) qui ont haussé leur effectif de jeunes âgés de 18 à 24 ans sont désormais admissibles à une certaine réduction de leurs cotisations. En vertu du programme, les cotisations d'assurance-emploi totales versées par les employeurs pour les jeunes ne seront pas supérieures à leur niveau de 1998. La réduction des cotisations n'est assujettie à aucune limite.

On estime à 100 millions de dollars par année les remboursements qui seront effectués en vertu du programme, mais, une fois de plus, le montant exact sera fonction du nombre de jeunes effectivement employés par des entreprises et de leur rémunération. Les dossiers fiscaux préliminaires de 1999 montrent que, au cours de la première année du Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs, environ 155 millions de dollars ont été remboursés à 269 000 employeurs. Les remboursements plus importants que prévu s'expliquent par la forte croissance de l'emploi chez les jeunes mentionnée au chapitre 1. En outre, on a décidé d'adopter une approche plus proactive pour faire en sorte que tous les employeurs admissibles reçoivent rapidement des remboursements auxquels ils ont droit, au lieu d'attendre leurs demandes.

II. INITIATIVES POUR DES SERVICES DE QUALITÉ

Faits principaux

- On traite chaque année environ 1,7 million de nouvelles demandes et 0,9 million de demandes de renouvellement (voir le chapitre 2 pour plus de détails).
- Les prestations commencent à être versées dans un délai de 28 jours pour 96,7 pour cent des demandes.
- Il y a plus de 100 points de service.
- Environ 70 pour cent des prestataires présentent leur demande à des kiosques de l'assurance-emploi.
- Environ 45 pour cent des prestataires bénéficient du dépôt direct, ce qui entraîne l'élimination de 2 millions d'objets de correspondance par année.
- En partenariat avec des organismes de l'extérieur, nous nous attaquons à des problèmes comme le taux d'erreur et les relevés d'emploi en ligne.
- Le système de réponse vocale automatique répond à environ 30 millions d'appels par année, et les infocentres de l'assurance-emploi traitent plus de 7 millions d'appels.

1. Équilibrer rapidité du service et qualité

Afin d'améliorer sans cesse l'administration du régime d'assurance-emploi et d'assurer un meilleur service aux clients, on a, au cours de l'exercice 1999-2000, entrepris un examen du système existant de mesure du rendement. Les principales mesures du rendement actuelles, par exemple la rapidité du paiement des prestations, la rapidité avec laquelle les

[1] Tous les employeurs sont admissibles au programme. On trouvera de l'information au sujet du programme dans les bureaux et dans le site Internet de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, à l'adresse suivante : http://www.ccra-adrc.gc.ca (Formulaires et publications).

audiences du conseil arbitral sont fixées et les économies générées par les activités de contrôle, orientent déjà les employés et les gestionnaires dans l'exécution du régime. Un système de mesures du rendement plus large et mieux équilibré permettrait de mettre davantage l'accent sur la clientèle de même que sur des questions financières, opérationnelles, internes et organisationnelles, tout aussi importantes pour l'administration et l'exécution du régime d'assurance-emploi.

On a donc amorcé la mise au point d'une approche de la mesure du rendement axée sur un « tableau de bord équilibré », c'est-à-dire l'établissement d'un équilibre approprié entre la rapidité et la qualité du service. Au cours de l'exercice 2000-2001, on poursuivra les efforts déployés pour mieux préciser les mesures nécessaires et pour s'assurer de l'établissement d'un tableau de bord équilibré et général pour le régime d'assurance-emploi.

2. Initiative sur la gestion de la qualité dans le contexte de l'assurance-emploi

Pour s'attaquer au problème de la qualité des décisions rendues, au taux d'erreur de l'assurance-emploi et à la qualité générale du service au niveau local, Développement des ressources humaines Canada a, à l'automne 1999, lancé l'initiative sur la gestion de la qualité dans le contexte de l'assurance-emploi. L'initiative vise principalement la mise en place d'un cadre pour l'amélioration continue de la qualité de la prestation de tous les services d'assurance. Elle a été renforcée par la politique nationale de gestion de la qualité rendue publique le 31 mars 2000.

En outre, on a formé le Comité national de la gestion de la qualité de l'Assurance, composé de membres de l'Administration centrale et de chacune des régions, qui se réunissent régulièrement. Chacune des régions a élaboré et mis en œuvre un plan d'action pour corriger la situation là où des améliorations s'imposaient. Les employés chargés de la prestation de services ont été associés au processus et ont formulé des commentaires qui ont débouché sur des améliorations.

Chacune des régions soumet à l'Administration centrale des rapports trimestriels présentant en détail les mesures prises pour améliorer les services. À la fin novembre 2000, les coordonnateurs régionaux de la qualité se sont réunis dans le cadre d'un atelier national pour examiner et mettre à jour la politique de gestion de la qualité.

3. Simplification des tâches administratives des employeurs

Comme on l'a mentionné dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de 1999, on a, en mars 1999, mené une enquête auprès des employeurs pour déterminer leur degré de satisfaction à l'égard du formulaire révisé de relevé d'emploi. L'enquête a confirmé que le formulaire était plus simple, plus facile, moins long et moins coûteux à remplir que celui qui l'a précédé. De plus, il est beaucoup plus simple d'emmagasiner les données nécessaires aux fins des relevés d'emploi.

Pour déterminer la valeur des économies réalisées, on a mené une autre étude auprès des employeurs à l'automne 1999. Selon les résultats, les modifications apportées ont permis des économies de 32,3 millions de dollars (40 pour cent) au titre des frais d'administration par rapport à ceux de 1993-1994, dernier exercice pour lequel les coûts de l'administration des relevés d'emploi ont été quantifiés. L'enquête a permis de conclure que le temps exigé pour remplir et émettre un relevé d'emploi avait été réduit de plus de moitié depuis 1994, mais qu'on ne pouvait imputer à la seule simplification des relevés d'emploi la totalité des économies de temps.

Du point de vue des employeurs, les économies de temps s'expliquent en partie par les modifications introduites dans le cadre de la réforme de l'assurance-emploi, en particulier la comptabilisation de toutes les heures de travail. De même, les employeurs notent une diminution marquée du nombre d'appels de suivi effectués par les employés de Développement des ressources humaines Canada chargés du traitement des demandes ainsi qu'une réduction de 46,8 pour cent du nombre de demandes de renseignements consécutives à une vérification, ce qui fait que le nombre de relevés d'emploi qui doivent être émis de nouveau a diminué de 28,7 pour cent.

4. Développement des services Internet de l'assurance-emploi

À titre de participant actif à l'initiative Gouvernement en direct, Développement des ressources humaines Canada a pris des mesures dans deux secteurs principaux : l'information sur l'assurance-emploi en direct et les projets Formatique de technologie se rapportant à l'assurance-emploi.

On procède à la réorganisation de l'information sur l'assurance-emploi en direct en fonction d'une approche axée sur le client. L'information portera sur les caractéristiques du régime d'assurance-emploi, les services qui s'y rattachent (ce à quoi les clients peuvent s'attendre), l'accès aux principaux documents législatifs et réglementaires, la jurisprudence connexe et le soutien de base par courriel nécessaire pour traiter les demandes de renseignements des clients.

Les projets Formatique de technologie se rapportant à l'assurance-emploi offriront à l'ensemble des programmes gouvernementaux des données précieuses pour la mise au point de services gouvernementaux par courriel aux clients et aux entreprises. On perfectionnera Dem-AE-Web - service en ligne permettant aux clients de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi en direct - afin de doter le système de la capacité de traiter en ligne toutes les transactions associées au traitement de bout en bout des paiements et au dépôt direct dans des établissements financiers. Le deuxième projet Formatique, qui porte sur les relevés d'emploi, consiste à établir une voie de communication sûre pour la transmission de données entre les employeurs et le gouvernement, ce qui entraînerait une réduction considérable des frais administratifs de toutes les parties, tout en améliorant la fiabilité des données et ainsi diminuer le nombre de paiements incorrects effectués à partir du Compte d'assurance-emploi.

5. La « Loi sur l'assurance-emploi » en termes courants

Les Recherches sur l'emploi du langage courant, projet conçu dans le cadre de la réforme de l'assurance-emploi, ont débuté par l'établissement d'un partenariat avec le ministère de la Justice au début de 1997. Le projet a pour but de simplifier la *Loi sur l'assurance-emploi* de manière à la rendre plus conviviale pour les clients, les personnes qui les représentent et le grand public. Avec l'aide du Commissaire des employeurs et du Commissaire des travailleurs et travailleuses, on a formé un groupe consultatif chargé d'inclure nos partenaires sociaux du secteur privé et du gouvernement et de faire en sorte que l'élaboration du projet fasse l'objet d'un large consensus.

On a déjà mené à bien quelques éléments essentiels du projet, notamment l'élaboration d'une structure pour la *Loi*, d'un modèle de navigation et d'un modèle pour la rédaction. On a également complété 75 pour cent de la rédaction du premier module (prestations d'assurance-emploi), et on a mené des essais de lisibilité en coopération avec l'Université d'Ottawa.

On a mis au point un plan d'activités centré sur quatre activités principales : l'ébauche de dispositions législatives, la sensibilisation, la

consultation concernant les techniques d'utilisation du langage courant et la procédure parlementaire. On envisage de consulter sur ces questions quelques parties intéressées, notamment le Parlement, les utilisateurs-prestataires, Développement des ressources humaines Canada, le ministère de la Justice et des spécialistes internationaux du langage courant. Il est possible que le projet de loi soit prêt à l'automne 2002. À l'avenir, le résultat pourrait servir de modèle à la rédaction des textes de loi au Canada.

6. Services téléphoniques

Pour répondre aux demandes de renseignements généraux et aux demandes de renseignements sur les paiements, on a fait appel au système de réponse vocale automatique de l'assurance-emploi. Grâce aux 11 infocentres du Canada, les prestataires peuvent également obtenir des services spécialisés, notamment en ce qui concerne le traitement des demandes de renseignements complexes, du renouvellement des demandes de prestations et des décisions non discrétionnaires. Outre l'accès à des services téléphoniques locaux et interurbains, on a, à l'automne 1999, entrepris l'évaluation du service par courrier électronique assuré par les infocentres. L'évaluation s'est poursuivie en 2000 dans le cadre d'un projet pilote auquel participent les infocentres du Québec. Les résultats de l'évaluation détermineront les modifications à apporter au système, le roulement des opérations de même que les normes et les pratiques exemplaires nécessaires à la future mise en œuvre au niveau national.

À la suite de la mise en œuvre du système Télédec (déclaration par téléphone) et du dépôt direct en 1999, on a apporté d'autres améliorations au processus dans un site stratégique. Ces améliorations ont permis de ramener de trois à deux jours ouvrables le temps nécessaire pour les paiements directs, une fois le rapport Télédec dûment rempli.

En 1999, on a également fait l'essai de Télédec et du dépôt direct auprès d'utilisateurs et de non-utilisateurs. Les utilisateurs du service considèrent que le système est facile à utiliser et commode et qu'il permet en outre d'économiser du temps par rapport à la procédure traditionnelle sur support papier. Les résultats montrent également que, pour encourager les non-utilisateurs à utiliser le service, on devra poursuivre les efforts de sensibilisation à Télédec et au dépôt direct. Les données des essais ont permis d'élaborer les améliorations des systèmes et des communications qui ont servi de base à nos travaux en 2000.

7. Formation du personnel

En 1999-2000, on a fait une priorité importante de la formation des 8 000 employés affectés au traitement des demandes d'assurance-emploi de même que de celle des 1 100 travailleurs des infocentres de l'assurance-emploi.

En fait, 31 des 34 modules de formation générale ont été complétés et mis à la disposition des employés par l'intranet, et huit d'entre eux sont accessibles en format pour salle de classe aussi bien que par l'entremise de la technologie information. Huit modules de formation assistée par ordinateur sont également disponibles. On s'affaire à la mise en place de deux nouveaux modules de formation par ordinateur, et trois autres sont en cours de remaniement. En outre, trois outils de travail (un guide pour l'établissement des faits sur support électronique, un manuel de référence sur les ordinateurs sur support électronique et un guide sur l'exclusion et l'inadmissibilité sur support papier) sont disponibles.

Le cours intitulé *Les principes fondamentaux de leadership en matière d'assurance* (destiné aux chefs d'équipe et aux gestionnaires de l'assurance) a été mis en œuvre à l'automne 1999 et offert dans toutes les régions. Le cours

met l'accent sur les connaissances techniques pendant une semaine et sur les compétences ou les techniques d'encadrement selon les styles d'engagement et de leadership pendant l'autre. On a également conçu un cours de rédaction à l'intention des employés de l'assurance, et 13 outils d'apprentissage ont été créés pour les conseillers régionaux.

8. Numéro d'assurance sociale

La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit l'administration du système de numéros d'assurance sociale. Le gouvernement du Canada prend des mesures pour améliorer la gestion des numéros d'assurance sociale et pour prévenir et décourager la fraude. Conscient de l'importance que les Canadiens attachent à la protection des renseignements personnels, il intervient pour en assurer la protection. La nouvelle *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* assurera la confidentialité des renseignements personnels concernant les Canadiens et guidera l'utilisation du numéro d'assurance sociale, dans les secteurs public et privé. À l'automne 2000, on a entrepris une campagne de sensibilisation pour informer les Canadiens des utilisations légitimes de leur numéro d'assurance sociale.

Prenant acte des commentaires formulés par le vérificateur général dans son rapport de 1998 au sujet de la gestion du système de numéros d'assurance sociale, Développement des ressources humaines Canada a réagi en prenant les mesures suivantes : annoter (marquer) les comptes de 5,4 millions de numéros d'assurance sociale qui n'ont pas été utilisés au cours des cinq dernières années, réduire de 308 000 le nombre de titulaires de numéro d'assurance sociale réputés vivants et âgés de plus de 100 ans, créer une unité d'enquête sur les numéros d'assurance sociale chargée de contrôler les enquêtes sur les numéros d'assurance sociale effectuées dans l'ensemble du pays et, enfin déposer le rapport final du groupe de travail sur les numéros d'assurance sociale. On a élaboré des plans de mise en œuvre, et l'application des améliorations recommandées a débuté à l'automne 2000.

En 1999, on a exécuté le projet pilote Teleapp numéro d'assurance sociale, qui permettait aux résidants du Nouveau-Brunswick de présenter une demande de numéro d'assurance sociale par téléphone. Le projet a été considéré comme une réussite extraordinaire, et le service constitue désormais une option offerte aux résidants du Nouveau-Brunswick qui font une demande de numéro d'assurance sociale. On envisage la mise en œuvre du programme au niveau national.

9. Agents de liaison avec le public

Les agents de liaison avec le public, qui constituent le visage humain du régime d'assurance-emploi, jouent un rôle important dans la prestation de services de qualité aux Canadiens. Ils représentent le régime d'assurance-emploi dans la collectivité au moyen des contacts qu'ils nouent avec les employeurs, les prestataires et les médias. De nombreux agents de liaison avec le public participent à des émissions de radio et de télévision pour expliquer le programme, et plusieurs d'entre eux ont une chronique régulière dans les journaux locaux.

Les agents de liaison avec le public assument également d'importantes responsabilités au titre de la prestation de services aux clients dans les Centres de ressources humaines locaux. Les clients aux prises avec les problèmes les plus difficiles sont orientés vers les agents de liaison avec le public qui leur expliquent les décisions en détail ou réfèrent les clients aux prises avec des problèmes particuliers vers d'autres organismes susceptibles de les aider. Ils sont également chargés de surveiller la prestation de services par les bureaux et de suggérer des améliorations.

10. Séances d'information en groupe

Les objectifs généraux des activités nationales liées aux séances d'information en groupe consistent à assurer des services de la plus haute qualité possible aux clients, à aider les personnes à intégrer le marché du travail le plus rapidement possible et à réduire la dépendance à l'égard de l'assurance-emploi. Dans la transition de la détection vers la prévention, on met de plus en plus l'accent sur la communication en personne des messages que Développement des ressources humaines Canada destine à ses clients. Les clients, en groupes de tailles variables, doivent assister à une séance d'information, de préférence à l'étape initiale de leur demande d'assurance-emploi, par exemple dans les premières semaines. On leur fournit de l'information sur les programmes et les services d'aide de réemploi qui leur sont offerts de même que sur leurs droits et obligations aux termes de l'assurance-emploi. On cherche ainsi à les aider à mieux comprendre le programme, de façon à les habiliter à prendre des décisions éclairées. Idéalement, des employés de tous les services de Développement des ressources humaines Canada participent aux séances d'information.

Si la communication avec les clients est le principal but des séances d'information en groupe, le défaut d'y assister peut également se traduire par une perte de prestations. Par exemple, il est possible qu'une personne ait recommencé à travailler sans nous prévenir, ait quitté le pays ou ne soit pas disposée à chercher activement du travail. En 1999-2000, les séances d'information en groupe ont permis au régime de l'assurance-emploi de réaliser des économies de 146,6 millions de dollars.

Développement des ressources humaines Canada met à la disposition de ses employés de première ligne des directives, des politiques et des procédures exhaustives pour s'assurer que la mise en œuvre du programme des séances d'information en groupe est équitable et uniforme dans l'ensemble du pays. On s'affaire toujours à la mise au point d'un système automatisé de saisie de données qui permettra de recueillir des données sur les séances d'information en groupe, d'en assurer le suivi et de les utiliser pour la présentation de rapports.

11. Économies pour Enquêtes et Contrôle

Même si la vaste majorité des employeurs et des prestataires qui participent au régime d'assurance-emploi est honnête, Développement des ressources humaines Canada doit, pour protéger l'intégrité du Compte d'assurance-emploi, prendre des mesures pour détecter et prévenir la fraude. Dans la majorité des cas, le défaut de déclarer des revenus est involontaire et se traduit simplement par l'établissement d'un trop-payé.

Enquêtes et Contrôle continue de mettre l'accent sur la prévention, qui permet de réduire les paiements inappropriés et d'alléger le fardeau financier des prestataires. En 1999-2000, les activités d'Enquêtes et Contrôle ont permis de réaliser des économies totales de 573 millions de dollars au titre du Compte d'assurance-emploi, ce qui représente une économie de 10 $ pour chaque dollar consacré aux activités d'Enquêtes et Contrôle. Les économies se divisaient en trop-payés (190,4 millions de dollars), en pénalités administratives (95,5 millions de dollars) ainsi que la valeur des prestations non versées (287,2 millions de dollars).

La réduction des économies totales qui sont passées à 573 millions de dollars par rapport à 703 millions de dollars au cours de l'exercice précédent est due en partie à l'accent mis sur la prévention et à la suspension du programme de comparaison de données Développement des ressources humaines Canada-Douanes, imputable à une contestation judiciaire (environ 70 millions de dollars).

12. Rémunération non déclarée

À la mi-décembre 1999, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a adopté un nouveau règlement visant à éliminer la pratique qui consistait à affecter la rémunération non déclarée à une semaine civile au cours de laquelle le prestataire n'avait pas travaillé et n'avait pas obtenu de gains. Comme prévu, la réforme permet d'appliquer correctement la rémunération et de la déduire des prestations pour la période précise au cours de laquelle elle a été gagnée.

Les régions se sont dites généralement satisfaites de la nouvelle politique concernant la rémunération non déclarée. Il en résulte moins de trop-payés aux prestataires qu'auparavant. Au cours de l'automne 2000, on a entrepris un examen complet des nouvelles dispositions relatives à la rémunération non déclarée, qui pourrait donner lieu à de nouveaux rajustements. L'étude fera ressortir les problèmes liés à l'administration de la nouvelle réglementation et de la nouvelle politique et permettra de s'assurer de l'obtention des effets voulus.

13. Régions économiques de l'assurance-emploi

Aux termes du régime d'assurance-emploi, les conditions d'admissibilité et les périodes d'admissibilité aux prestations sont fonction du taux de chômage en vigueur dans les régions économiques visées, lesquelles sont établies par la *Loi*. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* exige que les frontières des régions de l'assurance-emploi soient révisées au moins tous les cinq ans. La dernière révision a eu lieu en 1996, et la précédente, en 1990.
En 1999-2000, le Ministère a procédé à un examen quinquennal des régions économiques de l'assurance-emploi. On entendait adopter les règlements qui en découleraient au cours de l'automne 2000.

Chapitre 5 – Impact

Dans le présent chapitre, on intègre les analyses de chacun des chapitres précédents et on analyse brièvement l'assurance-emploi et le marché du travail de même que l'impact de l'assurance-emploi sur les particuliers et les collectivités. On s'intéresse également aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien ainsi qu'à la mesure dans laquelle elles permettent de réaliser des économies.

1. APERÇU

Tout au long du présent rapport, on a souligné le solide rendement de l'économie canadienne et du marché du travail en 1999-2000. Pendant la période visée par le rapport, l'économie a généré plus d'emplois qu'au cours de tout autre exercice financier depuis 1987-1988. Cette forte croissance a entraîné une diminution de 107 000 du nombre de Canadiens sans travail de même qu'une baisse d'environ 127 000 ou 8,5 pour cent du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières.
La croissance de l'emploi a été positive dans toutes les provinces, et, dans chacun des cas, on a noté une diminution du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières (voir le tableau 1). Dans l'ensemble, les résultats montrent que c'est la vigueur de l'économie qui devrait être considérée comme le principal facteur à l'origine de la réduction de la dépendance à l'égard du régime au cours de la période.

La vigueur du marché du travail et la diminution du nombre de demandes de prestations régulières qui en résulte ont également entraîné une diminution d'environ 4 pour cent du nombre de personnes qui, en 1999-2000, ont bénéficié de prestations d'emploi et de mesures de soutien.
La diminution plus lente du nombre de personnes qui bénéficient de prestations d'emploi et de mesures de soutien par rapport à celle du nombre de personnes qui touchent des prestations régulières peut s'expliquer par la participation plus grande de clients qui ont reçu des services, sans pour autant toucher des prestations de revenu. Bien que les prestataires actifs (ceux qui reçoivent à la fois des services et des prestations de revenu) continuent de compter pour près des deux tiers des clients des prestations d'emploi et mesures de soutien, les résultats montrent que le taux de participation des membres de ce groupe a diminué de 8,4 pour cent, reflétant ainsi la diminution du nombre de prestataires réguliers. Le nombre d'ex-prestataires a également diminué de 1,3 pour cent, tandis que le nombre de clients non assurés a augmenté de 9,6 pour cent[1]. Certains indices donnent à penser que le solide rendement du

Tableau 1

Croissance de l'emploi et demandes de prestations régulières

Provinces/Territoires	Croissance de l'emploi de 1998-99 à 1999-00	Pourcentage de la variation du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières de 1998-99 à 1999-00
Terre-Neuve	+5,1 %	-3,9 %
Île-du-Prince-Édouard	+3,5 %	-6,4 %
Nouvelle-Écosse	+3,0 %	-1,6 %
Nouveau-Brunswick	+2,2 %	-4,2 %
Québec	+2,4 %	-3,2 %
Ontario	+3,6 %	-13,0 %
Manitoba	+1,5 %	-7,8 %
Saskatchewan	+1,6 %	-10,9 %
Alberta	+2,4 %	-18,6 %
Colombie-Britannique	+1,9 %	-13,7 %
Territoires du N.-O.	N/D	-2,4 %
Yukon	N/D	-8,3 %
Canada	**+2,8 %**	-8,5 %

Les données relatives à la croissance de l'emploi sont tirées de l'Enquête sur la population active dont ne font partie ni les Territoires du Nord-Ouest ni le Yukon.

[1] Les clients non assurés ne sont admissibles qu'aux mesures de soutien, qui sont des interventions à court terme.

marché du travail au cours de la période a permis d'accorder une attention particulière aux personnes qui sont demeurées sans emploi au cours d'une longue période.

II. L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES PARTICULIERS

1. Soutenir les travailleurs et leur famille

Malgré la vigueur de l'économie, l'assurance-emploi demeure un régime important pour les travailleurs canadiens et leur famille. La prospérité ne se répartit pas également dans l'ensemble des collectivités, et quelques régions du Canada connaissent toujours des taux de chômage de plus de 10 pour cent. Les résultats montrent que les Canadiens ont rempli environ 1,4 million de nouvelles demandes de prestations régulières au cours de la période et qu'un demi-million de personnes environ ont eu accès à des mesures actives financées par l'assurance-emploi pour les aider à réintégrer le marché du travail. Ces résultats sont importants étant donné qu'ils confirment que, malgré la vigueur de l'économie, bon nombre de Canadiens doivent continuer de compter sur l'assurance-emploi pour un soutien lorsqu'ils se trouvent entre deux emplois ou qu'ils effectuent la transition qui leur permettra de réintégrer le marché du travail.

Il convient également de noter que l'expérience montre que la croissance économique et la dépendance à l'égard du régime sont cycliques. Lorsque la croissance ralentit et que le taux de chômage augmente, les Canadiens se tournent vers l'assurance-emploi pour obtenir du soutien au moment où l'économie n'est plus aussi favorable. À cet égard, l'analyse de la couverture présentée au chapitre 2 est particulièrement révélatrice. Elle montre que 88 pour cent des Canadiens qui occupent un emploi rémunéré pourraient accéder à l'assurance-emploi s'ils perdaient leur emploi. En 1999, quelque 12,07 millions de Canadiens occupaient un emploi rémunéré.

L'assurance-emploi joue également un rôle important en aidant les travailleurs canadiens dans les efforts qu'ils déploient pour équilibrer leurs responsabilités relatives au marché du travail tout en assurant leur bien-être et celui de leur famille. Au cours de la période visée par le rapport, les Canadiens ont déposé 401 410 demandes de prestations spéciales (prestations de maladie, prestations de maternité et prestations parentales), ce qui représente une augmentation de 3,1 pour cent par rapport à 1998-1999. S'il est clair que l'augmentation du nombre de demandes de prestations de maternité et de prestations parentales s'explique par des facteurs démographiques, comme le taux de naissance et le taux d'adoption, l'analyse des demandes de prestations de maladie révèle l'existence de liens importants avec la croissance économique. Lorsque la croissance est forte, le nombre de demandes de prestations de maladie tend à augmenter. Dans l'ensemble, cependant, le léger glissement vers des prestations spéciales observé au cours des quelques dernières périodes visées par les rapports était à prévoir : en effet, lorsque la croissance de l'emploi est rapide et que le taux de chômage est peu élevé, moins de personnes ont besoin de prestations régulières.

Il importe également de noter que le supplément familial continue d'assurer aux prestataires des familles à faible revenu avec enfants des niveaux de prestations plus élevés que ceux dont ils auraient bénéficié aux termes de l'assurance-chômage. Au chapitre 2, nous avons souligné qu'environ 11 pour cent des prestataires d'assurance-emploi touchaient des prestations hebdomadaires plus élevées grâce au supplément familial et que les paiements avaient augmenté de 10 pour cent pour s'établir à 161,2 millions de dollars. En 1999-2000, les suppléments hebdomadaires moyens de prestations d'assurance-emploi sont passés à 43 $, comparativement aux prestations supplémentaires de 14 $ qui étaient versées aux termes de l'assurance-chômage.

2. Épuisement des prestations et revenu adéquat

Au moment de la réforme de l'assurance-emploi, certains ont dit craindre que les modifications entraînant une réduction de la période d'admissibilité ne se traduise par un plus grand nombre de personnes qui épuisent leurs prestations et qui, par la suite, joignent les rangs des assistés sociaux. L'analyse présentée au chapitre 2 montre que les prestataires utilisent, en moyenne, moins des deux tiers de leur période d'admissibilité et qu'ils sont moins susceptibles qu'avant l'entrée en vigueur de l'assurance-emploi d'épuiser leurs prestations et de recourir à l'aide sociale. Les résultats montrent également une diminution du nombre de travailleurs saisonniers qui épuisent leurs prestations avant le début de la « nouvelle saison ». L'analyse de l'adaptation des collectivités qui sera présentée plus loin dans le présent chapitre montre que le pourcentage moyen de la période d'admissibilité que les prestataires utilisent avant de réintégrer le marché du travail dépasse rarement 70 pour cent, même dans les collectivités où le taux de chômage est élevé.

Certains se sont également demandé si les prestations d'assurance-emploi étaient adéquates. Les recherches confirment des résultats publiés antérieurement selon lesquels seulement un petit pourcentage (environ 12 pour cent) des personnes qui se retrouvent sans travail ont vu leurs dépenses de consommation diminuer une année plus tard. Si ces résultats sont encourageants, on ne doit pas perdre de vue que la période qui a fait suite à la mise en œuvre de la réforme de l'assurance-emploi a été caractérisée par une très forte croissance économique.

3. Hommes et femmes

Dans les rapports antérieurs, on a souligné que les modes différents de participation au marché du travail des hommes et des femmes avaient une influence sur l'utilisation qu'ils font de l'assurance-emploi. Cette année ne fait pas exception à la règle. Le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières présentées par des hommes a diminué de 11 pour cent en 1999-2000, comparativement à 4,7 pour cent chez les femmes. Dans les deux rapports antérieurs, le nombre de demandes présentées par des femmes avait connu une diminution plus rapide que le nombre de demandes présentées par des hommes. Ceci s'explique en partie par la croissance supérieure des industries comme la santé et l'éducation, où les femmes tendent à être fortement représentées, et par le fait qu'elles sont moins susceptibles de travailler dans des industries saisonnières. Au cours de la période visée par le rapport, la diminution du nombre de nouvelles demandes a été plus prononcée chez les hommes que chez les femmes, ce qui s'explique par la diminution du nombre de demandes dans les industries où les hommes tendent à être fortement représentés, par exemple la fabrication et la construction. Ainsi, le nombre de demandes de prestations régulières chez les hommes a diminué de 13 pour cent et de 9 pour cent dans les domaines de la fabrication et de la construction, respectivement.

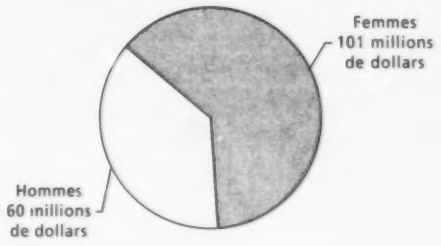
Les conditions d'admissibilité plus strictes imposées aux nouveaux venus et aux personnes réintégrant le marché du travail continuent d'avoir un impact sur les femmes, qui sont plus susceptibles que les hommes d'intégrer le marché du travail et de le quitter et de ne pas avoir travaillé au cours de l'année précédente. Ainsi, elles sont plus susceptibles que les hommes d'être visées par ces dispositions.

Comme au cours des périodes visées par les rapports précédents, les hommes demeurent plus susceptibles que les femmes d'être touchés par la règle de l'intensité, parce qu'ils sont plus susceptibles qu'elles de travailler dans des industries où les travailleurs font fréquemment appel à l'assurance-emploi. Par exemple,

environ la moitié des demandes de prestations régulières et de prestations de pêcheur présentées par des hommes ont été assujetties à la règle de l'intensité, par rapport à environ le tiers des demandes présentées par des femmes. De la même façon, les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être touchés par les dispositions sur le remboursement des prestations parce qu'ils tendent à avoir des revenus nets plus élevés. Les résultats montrent que plus des deux tiers des prestataires touchés par la règle de l'intensité et 87 pour cent de ceux qui ont été touchés par la disposition de récupération étaient des hommes. Le nombre d'hommes visés par la disposition de récupération a augmenté de 48,2 pour cent entre 1997 et 1998, et le montant des prestations que les hommes ont remboursé a pour sa part augmenté de 86,3 pour cent. Par comparaison, le nombre de demandes présentées par des femmes touchées par la disposition de récupération a augmenté de 25,4 pour cent, et le montant qu'elles ont remboursé a pour sa part connu une hausse de 27,3 pour cent.

Au nombre des éléments de l'assurance-emploi qui ont un impact sur les femmes, citons les prestations spéciales, le supplément familial, le projet pilote relatif aux petites semaines de travail et le remboursement des cotisations. Au chapitre 2, on a mentionné que les femmes comptaient pour les trois quarts des bénéficiaires de prestations spéciales et pour 95 pour cent des parents biologiques qui ont présenté une demande de prestations parentales. Les femmes ont également présenté 60 pour cent des demandes de prestations de maladie. En outre, près des deux tiers des paiements effectués au titre du supplément familial ont été versés à des femmes, même si ces dernières comptaient pour moins de la moitié des prestataires d'assurance-emploi (voir le graphique 1). De même, les femmes étaient à peu près deux fois plus susceptibles que les hommes de présenter des demandes comportant des petites semaines de travail.

Graphique 1 : Paiement du supplément familial



Au chapitre 3, on a de plus mentionné que le nombre de femmes qui bénéficiaient de prestations d'emploi et de mesures de soutien avait connu une légère augmentation en 1999-2000. Elles participent aujourd'hui à près de la moitié des interventions. Leur représentation est demeurée stable dans les interventions à long terme, tandis qu'elle a légèrement augmenté dans les interventions à court terme. Les résultats présentés au chapitre 4 montrent que 58 pour cent des personnes qui ont bénéficié d'un remboursement de cotisations étaient des femmes.

4. Jeunes

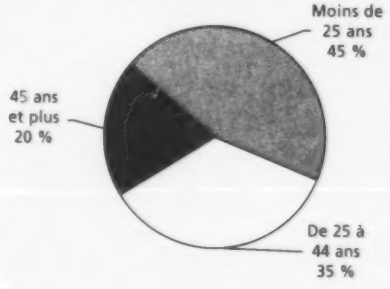
Au chapitre 1, nous avons mentionné que, en 1999-2000, la croissance de l'emploi chez les jeunes était concentrée dans les emplois à temps plein. Il s'agit d'un phénomène digne de mention puisque, avant le milieu de 1997, l'emploi chez les jeunes était en décroissance et que, depuis 1997, la plupart des emplois créés pour les jeunes étaient des emplois à temps partiel. À la suite de la forte croissance de l'emploi à temps plein observée au cours de la période visée par le rapport, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières présentées par des jeunes a diminué de 9,4 pour cent.

Les critères d'admissibilité plus stricts imposés aux nouveaux venus sur le marché du travail constituent un autre volet important de l'assurance-emploi qui a une incidence sur les

jeunes. Ces règles ont été conçues pour faire en sorte que les travailleurs, en particulier les jeunes, établissent une participation plus marquée à la population active avant de toucher des prestations d'assurance-emploi. Dans les rapports antérieurs, nous avons mentionné que cet élément du régime donnait les résultats escomptés. Les règles relatives aux nouveaux venus et aux personnes réintégrant le marché du travail, qui ont entraîné une augmentation du nombre d'heures de travail que les jeunes doivent accumuler pour être admissibles à des prestations régulières, encouragent une plus forte participation à la population active. Comme on le mentionne plus loin dans le présent chapitre, on a également, en vertu de l'assurance-emploi, imposé des seuils de revenu plus élevé pour les nouveaux venus et les personnes réintégrant le marché du travail dans le secteur des pêches. Les résultats relatifs aux prestations de pêcheur montrent que l'une des conséquences importantes des conditions relativement peu exigeantes d'admissibilité fondées sur la rémunération est que les nouveaux venus et les personnes réintégrant le marché du travail dans l'industrie des pêches parviennent à établir leur admissibilité à des prestations sans difficulté.

Au chapitre 4, on a souligné certaines caractéristiques clés de l'assurance-emploi qui ont une incidence sur les jeunes, en particulier le remboursement des cotisations et le Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs et le Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs. En 1998, on a remboursé à plus de 800 000 cotisants à faible revenu quelque 23 millions de dollars en cotisations. Près de la moitié des bénéficiaires de ces remboursements étaient des jeunes (voir le graphique 2). Le Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs était un programme d'une durée de deux ans en vertu duquel on accordait une aide provisoire aux petites entreprises dont les cotisations d'assurance-emploi en 1997 et 1998 avaient augmenté. Les dossiers fiscaux de 1998 montrent que, au cours de la deuxième année d'application du programme, environ 94 millions de dollars en cotisations d'assurance-emploi ont été remboursées à quelque 150 000 employeurs. En 1999, le Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs a été remplacé par le Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs, en vertu duquel les employeurs qui ont procuré plus d'emploi aux jeunes en 1999 et 2000, ont droit à une réduction de leurs cotisations à l'assurance-emploi.

Graphique 2 : Personnes ayant bénéficié d'un remboursement de cotisations



5. Prestataires fréquents

L'analyse contenue dans le présent rapport montre qu'il n'y a pas nécessairement de corrélation directe entre la croissance économique et le recours fréquent au régime. Comme on l'a mentionné au chapitre 2, la part des prestations versées aux prestataires fréquents n'a connu qu'une légère diminution depuis l'avènement de la réforme. On peut associer une bonne part de la diminution récente du nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents aux travailleurs non saisonniers dont le nombre de demandes a diminué de 18,4 pour cent au cours de la période visée par le rapport, comparativement à 6,5 pour cent chez les travailleurs saisonniers. Ce résultat est significatif dans la mesure où il laisse entendre que, en raison de la nature du travail saisonnier et de l'absence de débouchés pendant la « saison morte », les travailleurs

peuvent continuer d'utiliser le régime, même en période de forte croissance. Il est important également de remarquer que la forte croissance de l'emploi dans des industries saisonnières, par exemple celle qu'on a observée dans l'industrie de la construction au cours de la période visée par le rapport, pourrait même entraîner une augmentation du nombre de demandes, au fur et à mesure que la croissance ralentira. Cependant, les résultats relatifs aux demandes fréquentes laissent croire que le fait d'accorder un soutien du revenu passif par l'entremise de l'assurance-emploi ne constitue pas nécessairement une réponse suffisante aux problèmes auxquels les travailleurs saisonniers sont confrontés. On doit également mettre en valeur le potentiel des collectivités et stimuler l'économie locale afin d'établir des solutions de rechange viables au travail saisonnier.

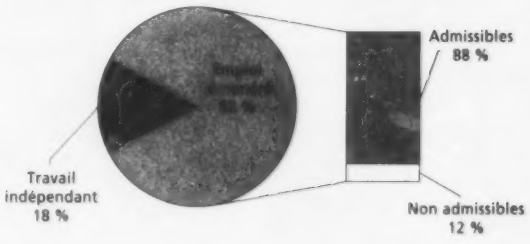
6. Pêcheurs

Par rapport au total des demandes présentées et des prestations versées, les demandes de prestations de pêcheur (1,5 pour cent) et les prestations de pêcheur versées (2,3 pour cent) représentent une portion relativement petite du régime. Cependant, il est clair que l'assurance-emploi joue un rôle fondamental en soutenant l'industrie de la pêche et les collectivités qui en dépendent. Comme on l'a mentionné dans les rapports antérieurs, nous avons remarqué que les fluctuations des prestations de pêcheur sont liées aux fluctuations de la valeur des ressources récoltées, car l'admissibilité des pêcheurs est fonction de la rémunération assurable, et non du nombre d'heures de travail assurable. Les pêcheurs peuvent établir leur admissibilité à des prestations avec des gains assurables minimums de 2 500 $ à 4 199 $. Les nouveaux venus et les personnes réintégrant le marché du travail doivent pour leur part avoir des gains assurables tirés de la pêche d'au moins 5 500 $ pour être admissibles. Les résultats pour 1999-2000 montrent que la quasi-totalité des personnes qui ont présenté une demande de prestations de pêcheur avaient des gains assurables de plus de 5 000 $. Près de 12 pour cent des pêcheurs ont présenté des demandes au cours de saisons consécutives (demandes multiples), ce qui représente une légère hausse par rapport à l'année dernière. Comme on l'a mentionné au cours des années passées, ces résultats laissent entendre que les conditions d'admissibilité fondées sur la rémunération ne sont peut-être pas assez exigeantes considérant les niveaux de revenu dans le secteur de la pêche.

7. Couverture

Au chapitre 2, on s'est intéressé à un éventail de mesures qui permettent de comprendre l'accès aux prestations de revenu. On a ainsi présenté une analyse portant expressément sur l'efficacité de l'assurance-emploi comme moyen d'assurer la protection de la population *en emploi*. Selon cette analyse, 88 pour cent des travailleurs salariés auraient répondu aux conditions d'admissibilité et reçu des prestations d'assurance-emploi s'ils avaient perdu leur emploi. Quant aux 12 pour cent qui restent, ils n'auraient pas eu un nombre suffisant d'heures de travail assurable. Ceci est significatif étant donné que les travailleurs rémunérés comptent pour 82 pour cent des personnes ayant un emploi (voir le graphique 3).

Graphique 3 : Admissibilité à l'assurance-emploi des personnes ayant un emploi - 1998



On a également étudié l'accès aux prestations de revenu de l'assurance-emploi à l'aide du ratio prestataires-chômeurs et de l'Enquête sur la

couverture de la population par l'assurance-emploi. Dans ce cas-ci, on a mis l'accent sur les personnes qui étaient *sans emploi*. L'analyse du ratio prestataires-chômeurs montre que la proportion demeure stable à environ 45 pour cent depuis 1997, après avoir connu une période de décroissance imputable aux modifications du régime et du marché du travail. S'il a l'avantage de la simplicité, le ratio prestataires-chômeurs constitue une mesure trop générale étant donné qu'il s'applique à des groupes de personnes pour qui ni l'assurance-emploi ni l'assurance-chômage n'ont été conçues, par exemple, celles qui étaient auparavant à leur compte et celles qui n'ont jamais travaillé. Le niveau atteint par le ratio prestataires-chômeurs montre bien que l'assurance-emploi est un régime ciblé, portant principalement sur les personnes qui occupent un emploi rémunéré et celles qui ont perdu leur emploi sans y être pour quoi que ce soit. L'analyse effectuée à l'aide de l'Enquête sur la couverture de la population par l'assurance-emploi cible de façon plus explicite la population visée par l'assurance-emploi et donne une meilleure idée de la mesure dans laquelle le régime protège les personnes à l'intention de qui il a été conçu. Selon cette mesure, on peut conclure à un degré élevé l'efficacité du régime étant donné que 80 pour cent des personnes à l'intention de qui il a été conçu sont effectivement admissibles à des prestations.

Cependant, il importe de souligner que l'assurance-emploi ne fait pas qu'accorder des prestations de revenu. Les résultats mentionnés au chapitre 3 montrent que le régime aide de nombreux Canadiens non admissibles à des prestations de revenu à trouver et à conserver un emploi. Au cours de la période visée par le rapport, environ 36 pour cent des personnes qui bénéficient de prestations d'emploi et de mesures de soutien étaient d'anciens clients et des clients non assurés qui, de ce fait, appartenaient à cette catégorie. On a également noté que bon nombre d'autres Canadiens qui accèdent à de l'information sur les emplois et le marché du travail par l'intermédiaire des bureaux locaux et des sites Internet ne sont pas comptabilisés.

III. L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES COLLECTIVITÉS

Dans le cadre du projet axé sur la *perspective communautaire*, on a étudié l'impact de l'assurance-emploi sur 14 collectivités représentatives, et les résultats ont été publiés dans des Rapports de contrôle et d'évaluation antérieurs[2]. Jusque-là, nous avions consacré beaucoup d'efforts à recueillir les points de vue des Canadiens au sujet du passage de l'assurance-chômage à l'assurance-emploi au moyen de groupes de discussion. Les résultats des groupes de discussion ont montré que les Canadiens se sont adaptés à l'assurance-emploi et que les attitudes vis-à-vis du régime se transformaient. Maintenant que la mise en œuvre de l'assurance-emploi est plus avancée, nous avons pensé qu'il serait utile de saisir sur le vif la situation des 14 collectivités, en mettant plus particulièrement l'accent sur la façon dont le régime s'adapte à la situation de l'économie et du marché du travail locaux.

Bien que les analyses antérieures de l'assurance-emploi et de l'économie ont fait ressortir le solide rendement général de l'économie et du marché du travail, il apparaît clairement que les collectivités n'en retiraient pas toutes des avantages égaux. Dans le cadre de l'assurance-emploi, on reconnaît cette réalité en préservant le régime de conditions d'admissibilité variables introduit dans les années 70 dans le cadre de l'assurance-chômage, selon lequel certaines régions

[2] Pour plus de renseignements sur le projet de *perspective communautaire*, voir le chapitre 4 du Rapport de contrôle et d'évaluation 1999. Les 14 collectivités concernées sont : Clarenville (Terre-Neuve), l'Île-du-Prince-Édouard, Truro (Nouvelle-Écosse), Miramichi (Nouveau-Brunswick), Repentigny (Québec), le centre-est de Montréal (Québec), le centre de Toronto (Ontario), Hamilton Mountain (Ontario), St. Boniface (Manitoba), Prince Albert (Saskatchewan), Calgary (Alberta), Kelowna (Colombie-Britannique), Surrey (Colombie-Britannique) et Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest).

bénéficient de périodes d'admissibilité prolongées. De façon générale, les conditions d'admissibilité sont resserrées et la durée possible de la période de prestations est revue à la baisse lorsque les taux de chômage diminuent et que les perspectives d'emploi s'améliorent. L'analyse suivante étudie comment les périodes et les conditions d'admissibilité sont rajustées pour mieux répondre à la situation du marché du travail local[3]. L'analyse s'intéresse également à la proportion des périodes de prestations que les prestataires ont utilisée avant de réintégrer le marché du travail.

1. Collectivités de la région de l'Atlantique

Les quatre collectivités de la région de l'Atlantique sont Clarenville (33 000 habitants), Truro (53 000 habitants), Miramichi (48 000 habitants) et l'Île-du-Prince-Édouard (132 000 habitants). Dans ces collectivités, l'emploi est très saisonnier et la fabrication, la construction, le tourisme, l'exploitation pétrolière, le commerce de détail de même que l'industrie de la pêche et l'agriculture sont les principaux employeurs. Dans les quatre collectivités, les ventes au détail et le revenu par habitant sont bien inférieurs à la moyenne nationale.

Le tableau 2 montre que les taux de chômage en vigueur dans les quatre collectivités de l'Atlantique ont, au cours de la période visée par le rapport, été nettement supérieurs à la moyenne nationale. Comme on pouvait s'y attendre, les conditions d'admissibilité étaient inférieures à la moyenne nationale, et la durée des périodes d'admissibilité était plus longue. Le nombre moyen d'heures de travail nécessaires pour avoir droit à des prestations est demeuré le même à Clarenville mais il a diminué légèrement à l'Île-du-Prince-Édouard. Il a augmenté à Truro et à Miramichi, ce qui dénote une amélioration de la situation du marché du travail. En 1998-1999, la proportion de la période d'admissibilité utilisée par les prestataires avant de réintégrer le marché du travail varie de 56,9 pour cent à Truro, où le taux de chômage était le plus bas, à 74,5 pour cent à Clarenville, où le taux de chômage était le plus élevé. Au cours de la période visée par le rapport, les prestations hebdomadaires ont connu une légère augmentation dans toutes les collectivités, à l'exception de Clarenville, ce qui dénote un marché du travail local particulièrement difficile, étant donné le taux de chômage élevé.

Tableau 2

Collectivités de l'Atlantique

Collectivité	Exercice financier	Taux de chômage*	Heures - NVA**	Période d'admissibilité (semaines)	Durée ***	Prestations hebdomadaires
Clarenville	1999-00	20,6 %	420,0	37,9	N/D	220,93 $
	1998-99	21,7 %	420,0	37,7	74,5 %	228,09 $
Î.-P.-É.	1999-00	13,8 %	427,0	35,5	N/D	234,07 $
	1998-99	13,5 %	430,5	34,6	69,9 %	231,45 $
Truro	1999-00	10,5 %	535,5	32,4	N/D	222,82 $
	1998-99	11,3 %	507,5	34,1	56,9 %	219,85 $
Miramichi	1999-00	13,9 %	441,0	35,2	N/D	268,84 $
	1998-99	15,6 %	430,5	37,7	63,7 %	259,30 $

* Taux de chômage annuel moyen
** Norme variable d'admissibilité exprimée selon le nombre moyen d'heures d'emploi assurable
*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période d'admissibilité

[3] L'analyse porte exclusivement sur les prestations régulières. Elle s'inspire de données administratives de l'assurance-emploi, de l'Enquête sur la population active, de Statistique Canada, et de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi. Sauf en ce qui concerne Yellowknife, le taux de chômage de chacune des collectivités est établi à partir des résultats de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi, rajustés à l'aide de données provenant de l'Enquête sur la population active, pour 1999-2000. Le taux de chômage à Yellowknife est estimé s'établir à 25 pour cent. Les données démographiques concernant les collectivités proviennent du recensement de 1996. Comme certaines demandes de prestations chevauchent deux exercices financiers, les données les plus récentes dont on dispose aux fins de l'analyse de la durée des périodes de prestations proviennent de 1998-1999.

Tableau 3

Collectivités du Québec

Collectivité	Exercice financier	Taux de chômage*	Heures - NVA**	Période d'admissibilité (semaines)	Durée ***	Prestations hebdomadaires
Repentigny	1999-00	8,5 %	532,0	32,3	N/D	241,12 $
	1998-99	9,2 %	507,5	33,2	58,7 %	241,17 $
Centre-est	1999-00	8,5 %	581,0	31,6	N/D	257,84 $
de Montréal	1998-99	9,2 %	553,0	32,5	54,5 %	250,24 $

* Taux de chômage annuel moyen
** Norme variable d'admissibilité exprimée selon le nombre moyen d'heures d'emploi assurable
*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période d'admissibilité

2. Collectivités du Québec

Les collectivités du Québec retenues sont Repentigny (252 000 habitants) et le centre-est de Montréal (247 000 habitants). Dans ces collectivités, l'emploi repose principalement sur les secteurs de la fabrication, de la construction et du commerce de détail, quoique dans la région rurale avoisinante de Repentigny, l'emploi comporte un important élément saisonnier.

Le tableau 3 montre que, malgré les taux de chômage supérieurs à la moyenne, la situation du marché du travail s'est quelque peu améliorée dans ces collectivités au cours de la période visée par le rapport. Avec la diminution des taux de chômage dans les deux collectivités, le nombre moyen d'heures de travail nécessaires pour avoir droit à des prestations d'assurance-emploi a augmenté, et la période d'admissibilité a diminué dans une proportion correspondante. Dans ces collectivités, les prestataires ont utilisé à peu près la moitié de leur période d'admissibilité avant de réintégrer le marché du travail. De 1998-1999 à 1999-2000, les prestations hebdomadaires moyennes n'ont à peu près pas changé à Repentigny, tandis qu'elles ont augmenté d'environ 8 $ dans le centre-est de Montréal.

3. Collectivités de l'Ontario

En Ontario, les collectivités retenues sont les grands centres urbains de Hamilton Mountain (189 000 habitants) et du centre de Toronto (438 000 habitants). À Toronto et à Hamilton, l'emploi est relativement diversifié, et les secteurs de la fabrication, du commerce de détail, des services aux entreprises et de la construction jouent un rôle important. Dans ces collectivités, l'emploi ne comporte pas un fort élément saisonnier.

Le tableau 4 rend compte de la situation du marché du travail exceptionnellement favorable que connaît le sud de l'Ontario. Au cours de la période visée par le rapport, les taux de chômage ont connu une diminution marquée et ont été inférieurs à la moyenne nationale. En raison de la vigueur du marché du travail, le nombre moyen d'heures de travail pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi a augmenté d'environ 30 heures dans les deux collectivités, tandis que le nombre de semaines d'admissibilité à l'assurance-emploi a diminué d'au moins une semaine complète. En 1998-1999, la proportion de la période d'admissibilité utilisée par les prestataires n'était que de 55,1 pour cent à Hamilton Mountain et de 60,7 pour cent dans le centre de Toronto. Ce pourcentage relativement peu élevé de la durée à Hamilton Mountain est

Tableau 4

Collectivités de l'Ontario

Collectivité	Exercice financier	Taux de chômage*	Heures NVA**	Période d'admissibilité (semaines)	Durée ***	Prestations hebdomadaires
Centre de	1999-00	6,1 %	644,0	30,7	N/D	309,00 $
Toronto	1998-99	6,9 %	616,0	32,1	60,7 %	304,63 $
Hamilton	1999-00	4,9 %	679,0	27,3	N/D	280,28 $
Mountain	1998-99	6,2 %	647,5	28,3	55,1 %	283,22 $

* Taux de chômage annuel moyen
** Norme variable d'admissibilité exprimée selon le nombre moyen d'heures d'emploi assurable
*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période d'admissibilité

important considérant que la période moyenne d'admissibilité dans cette collectivité est relativement faible par rapport à celle qu'on observe dans d'autres collectivités. Les prestations hebdomadaires moyennes ont également été relativement élevées par rapport aux moyennes nationales, ce qui dénote des taux salariaux plus élevés dans ces collectivités.

4. Collectivités des Prairies et du Nord

Les collectivités des Prairies retenues sont Prince Albert (67 000 habitants), St. Boniface (107 000 habitants) et Calgary (921 000 habitants). Calgary et St. Boniface peuvent être définis comme des centres urbains. St. Boniface est près du centre-ville de Winnipeg. Dans ces collectivités, l'emploi se concentre principalement dans les secteurs de la fabrication, des services aux entreprises, du commerce de détail, de la construction et de l'éducation. À Prince Albert, l'emploi comporte un fort élément saisonnier. Dans ce groupe, on a également inclus la collectivité nordique de Yellowknife (27 000 habitants). À Yellowknife, l'emploi comporte un fort élément saisonnier et repose principalement sur l'activité minière, la construction, les services gouvernementaux, les services éducatifs et le commerce de détail. Parmi les 14 collectivités, c'est à Yellowknife qu'on retrouve le revenu per capita le plus élevé.

Dans les collectivités des Prairies, l'amélioration des marchés du travail locaux en 1999-2000 est manifeste (tableau 5). Le taux de chômage a diminué à St. Boniface et à Prince Albert, tandis qu'il est demeuré le même à Calgary. À Yellowknife, les taux de chômage sont sensiblement plus élevés que dans les autres collectivités du groupe, ce qui dénote l'existence d'un marché du travail plus difficile à cet endroit. Le nombre moyen d'heures de travail nécessaires pour avoir droit à des prestations d'assurance-emploi a augmenté à St. Boniface et à Prince Albert, mais il a diminué à Calgary, même si la période d'admissibilité a subi une légère réduction. À Yellowknife, les conditions d'admissibilité sont demeurées identiques et les périodes d'admissibilité sont demeurées relativement stables. Dans chacune des collectivités des Prairies, le pourcentage des périodes d'admissibilité utilisées par les prestataires avant de réintégrer le marché du travail se situait entre 54 pour cent et 60 pour cent. C'est à Yellowknife que les prestations hebdomadaires moyennes ont été le plus élevées, compte tenu du revenu per capita relativement élevé dont on a fait état un peu plus tôt. Au cours de la période visée par le rapport, les prestations hebdomadaires ont diminué légèrement à St. Boniface et de façon quelque peu plus marquée à Calgary, tandis qu'elles ont augmenté légèrement à Prince Albert et à Yellowknife.

Tableau 5

Collectivités des Prairies et de Yellowknife

Collectivité	Exercice financier	Taux de chômage*	Heures - NVA**	Période d'admissibilité (semaines)	Durée ***	Prestations hebdomadaires
St. Boniface	1999-00	5,6 %	686,0	27,8	N/D	282,45 $
	1998-99	6,0 %	675,5	28,3	55,8 %	284,07 $
Prince Albert	1999-00	13,3 %	448,0	36,5	N/D	260,43 $
	1998-99	14,9 %	444,5	39,1	54,2 %	256,27 $
Calgary	1999-00	5,6 %	651,0	30,6	N/D	315,69 $
	1998-99	5,6 %	654,5	31,4	59,6 %	332,72 $
Yellowknife	1999-00	25,0 %	420,0	39,4	N/D	340,82 $
	1998-99	25,0 %	420,0	39,1	62,1 %	336,87 $

* Taux de chômage annuel moyen
** Norme variable d'admissibilité exprimée selon le nombre moyen d'heures d'emploi assurable
*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période d'admissibilité

5. Collectivités de la Colombie-Britannique

Les deux collectivités de la Colombie-Britannique retenues sont les centres urbains de Surrey (370 000 habitants) et de Kelowna (135 000 habitants). Dans ces

collectivités, l'emploi, qui se concentre dans les secteurs du commerce de détail, de la construction, de la fabrication, du tourisme et des services, comporte un fort élément saisonnier.

Le tableau 6 montre que les taux de chômage à Surrey et à Kelowna étaient supérieurs à la moyenne nationale. Étant donné la diminution relativement faible qu'a connue le taux de chômage au cours de la période visée par le rapport, le nombre moyen d'heures de travail nécessaires pour avoir droit à des prestations est demeuré relativement stable, tout comme le nombre de semaines d'admissibilité à l'assurance-emploi. En 1998-1999, le pourcentage de la période d'admissibilité utilisée par les prestataires avant de réintégrer le marché du travail était de 58,3 pour cent à Kelowna et de 67,1 pour cent à Surrey. Les prestations hebdomadaires moyennes sont demeurées à peu près les mêmes à Surrey et ont diminué légèrement à Kelowna.

Tableau 6

Collectivités de la Colombie-Britannique

Collectivité	Exercice financier	Taux de chômage*	Heures - NVA**	Période d'admissibilité (semaines)	Durée ***	Prestations hebdomadaires
Surrey	1999-00	7,7 %	616,0	28,9	N/D	257,89 $
	1998-99	8,0 %	605,5	29,5	67,1 %	256,57 $
Kelowna	1999-00	9,7 %	567,0	32,5	N/D	261,63 $
	1998-99	9,9 %	560,0	32,1	58,3 %	264,20 $

* Taux de chômage annuel moyen
** Norme variable d'admissibilité exprimée selon le nombre moyen d'heures d'emploi assurable
*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période d'admissibilité

IV. PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

Les données mentionnées au chapitre 3 montrent que les prestations d'emploi et mesures de soutien sont efficaces à court terme.
En 1999-2000, les prestations d'emploi et mesures de soutien et les programmes analogues exécutés par les provinces ou les territoires ont aidé plus de personnes à réintégrer le marché du travail, tout en réalisant d'importantes économies grâce aux prestations non versées. Les données étaient également de meilleure qualité que par les années passées, ce qui fait que les résultats suscitent un niveau de confiance plus élevé. Même si l'élaboration des données a progressé, il importe de noter que des défis existent toujours.

En ce qui concerne la participation des groupes désignés, les résultats pour la période visée par le rapport montrent que la participation des femmes, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles aux prestations d'emploi et mesures de soutien a légèrement augmenté, tandis que celle des Autochtones est demeurée inchangée. Cependant, il importe de noter que les résultats sont encourageants pour les Autochtones. Au sein du groupe, le nombre de retours au travail a augmenté de 60 pour cent, et le montant des prestations non versées a augmenté de 41 pour cent. Cette hausse s'explique en partie par une meilleure compréhension des programmes et des services offerts aux termes de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones de même que par l'amélioration des techniques de collecte de données utilisées par les organismes qui représentent les Autochtones. Dans l'ensemble, les résultats relatifs aux groupes désignés montrent qu'on devra poursuivre les efforts déployés pour assurer une participation plus adéquate des membres des groupes désignés aux prestations d'emploi et mesures de soutien[4]. Dans les rapports futurs, on continuera de contrôler et d'évaluer la participation des membres des groupes désignés aux prestations d'emploi et mesures de soutien.

[4] Dans l'interprétation des données relatives aux groupes désignés, il importe de tenir compte du fait que des fluctuations dans la qualité de la saisie des données et les taux changeants d'auto-identification peuvent expliquer en partie les écarts observés dans la représentation d'un exercice financier à l'autre.

Les résultats de l'évaluation confirment également que les programmes et les services peuvent pour l'essentiel être adaptés aux besoins des Canadiens. En général, les programmes et les services offerts par les divers ordres de gouvernement sont suffisamment souples pour répondre aux besoins locaux, tout en se complétant les uns les autres du point de vue des approches adoptées. L'une des plus importantes réussites des prestations d'emploi et mesures de soutien tient précisément à la souplesse qui les caractérise.

Les taux de satisfaction à l'égard des prestations d'emploi et mesures de soutien sont élevés, plus des trois quarts des participants et des participantes accordant aux services la cote « bien » ou « excellent », tandis que seulement un sur dix manifeste de l'insatisfaction. Les clients étaient satisfaits de la qualité de la formation offerte et ont indiqué que leur participation à un programme ou à un service leur avait procuré des compétences professionnelles précises, tout en les motivant, en renforçant leur capacité de fixer des objectifs et en les préparant mieux à de nouveaux emplois.

L'accès aux programmes et aux services est plus difficile dans des collectivités rurales éloignées, où la distance et la taille du marché représentent un défi du point de vue de la prestation de services : tel est un autre résultat important de l'évaluation effectuée au cours de la période visée par le rapport. L'accès représente aussi un enjeu pour les Canadiens dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français de même que pour ceux et celles qui ont un faible niveau de scolarité.

Les prestations d'emploi et mesures de soutien ont été introduites en 1996. Depuis, les interventions à long terme comptent pour un pourcentage de moins en moins élevé du total des interventions. Cette modification de la répartition des programmes coïncide avec un marché du travail canadien vigoureux. Il est possible que la disponibilité plus grande d'emplois ait entraîné une réduction de la demande d'aide à long terme. Cependant, la situation du marché du travail n'est que l'un des facteurs qui influent sur le recours aux interventions à long terme. Dans les politiques, on doit équilibrer ces considérations avec les besoins des clients et des employeurs ainsi qu'avec le niveau de compétences de la population active. Dans certaines provinces ou dans certains territoires, il est possible qu'on ait plus souvent recours aux interventions à court terme parce que ce sont celles qui répondent aux besoins des clients. Dans d'autres administrations, on a peut-être opté pour des interventions à long terme comme moyen de lutter contre le chômage chronique et/ou les pénuries de compétences. Bref, l'adaptation des programmes et des services aux besoins locaux contribue peut-être à faire en sorte que les intéressés bénéficient des programmes et des services répondant le mieux à leurs besoins et à la situation du marché du travail dans laquelle ils se trouvent.

V. ÉCONOMIES

En 1995, on a, dans le budget fédéral, fait l'annonce d'une réduction de 10 pour cent des coûts associés au régime d'assurance-emploi dans le cadre des mesures de compression budgétaire imposées par le gouvernement. Lorsque le nouveau régime d'assurance-emploi a été conçu, on a introduit des mesures pouvant permettre la réalisation des économies nécessaires. La *Loi sur l'assurance-emploi* oblige la Commission à contrôler et à évaluer si les réformes produisent bien les économies escomptées. En fait, on s'attendait à ce que l'amélioration des services d'aide aux prestataires, la réduction du nombre de cas de fraude et d'abus de même que la diminution des prestations de revenu génèrent des économies. Comme on l'a mentionné au chapitre 4, les économies totales imputables aux services d'aide aux prestataires améliorés

(sessions d'information en groupe) et les activités d'Enquêtes et Contrôle en 1990-2000 se sont chiffrées à 146,6 millions de dollars et à 573 millions de dollars, respectivement.

La refonte des prestations de revenu de l'assurance-emploi s'est accompagnée de quelques modifications majeures des systèmes de détermination de l'admissibilité et des prestations. Ces modifications visaient à renforcer les principes d'assurance et les mesures d'incitation au travail de même qu'à réduire les coûts généraux du régime.
Les résultats relatifs aux économies pour la période visée par le rapport s'inscrivent dans le prolongement de ceux dont on a rendu compte dans les rapports de 1998 et de 1999. Une fois de plus, on met l'accent sur les économies additionnelles imputables à l'arrivée à maturité de réformes précises de l'assurance-emploi[5].
À l'aide de données administratives, on a évalué l'« effet net » de l'arrivée à maturité des dispositions touchant le supplément familial, la règle de l'intensité et le gel continu du maximum de la rémunération assurable.
Les résultats indiquent que l'arrivée à maturité de ces dispositions a, au cours de la période visée, entraîné une diminution additionnelle des coûts de 93 millions de dollars, ou 1,0 pour cent, des paiements d'assurance-emploi. Il convient de noter que le gel du maximum de la rémunération assurable et l'arrivée à maturité de la règle de l'intensité touchent les hommes plus que les femmes étant donné que ceux-ci tendent à gagner davantage et sont plus susceptibles que les femmes d'être des prestataires fréquents. Le supplément familial touche les femmes plus que les hommes parce que ces dernières tendent à avoir des revenus moins élevés. Dans l'ensemble, de 1998-1999 à 1999-2000, l'arrivée à maturité d'éléments de l'assurance-emploi a eu comme effet net une réduction de 77 millions de dollars de paiements effectués aux hommes et de 16 millions de dollars de paiements effectués aux femmes, soit une réduction des paiements d'assurance-emploi versés aux hommes et aux femmes de 1,4 pour cent et de 0,4 pour cent, respectivement.

Comme la disposition sur le remboursement des prestations (récupération) passe par le régime fiscal, on ne dispose de données finales qu'une année complète après l'année d'imposition pour laquelle des prestations ont été remboursées. Étant donné le moment de la publication du présent rapport, les dernières données dont on dispose datent de 1998. Les résultats montrent que, en 1998, les économies additionnelles se sont chiffrées à 44 millions de dollars, somme qui s'ajoute aux économies additionnelles estimées pour les années d'imposition de 1997 et 1996, soit 2 millions de dollars et 41 millions de dollars respectivement[6]. Au total, la réduction des prestations se chiffre donc à 87 millions de dollars, dont 78 millions de dollars chez les hommes et 9 millions de dollars chez les femmes. Les économies additionnelles réalisées en 1996 s'expliquent par l'augmentation des prestations remboursées imputables à la réduction initiale du seuil à partir duquel des prestations devaient être remboursées, lequel était passé de 63 570 $ de revenu net aux termes de l'assurance-chômage à 48 750 $ de revenu net aux termes de l'assurance-emploi. Si, en 1997, le montant des économies additionnelles a été relativement modeste, c'est que très peu de personnes ont été visées par une nouvelle diminution du seuil ou par une augmentation du montant maximum des prestations d'assurance-emploi devant être remboursées, puisque peu

[5] À l'annexe 1, sous la rubrique « Calcul des économies », on trouvera une brève description de la méthode utilisée pour estimer les économies de même que de la façon dont les volets de l'assurance-emploi qui arrivent à maturité produisent des économies additionnelles. Pour avoir une idée des économies passées, voir les rapports antérieurs.

[6] Veuillez noter qu'on fait ici référence à l'écart entre ce qui aurait été remboursé aux termes des dispositions sur le remboursement des prestations d'assurance-chômage par rapport à celles d'assurance-emploi. Voir la rubrique « Dispositions sur le remboursement des prestations (récupération) » à l'annexe 1.

nombreuses étaient les personnes qui depuis juillet 1996 avaient accumulé 20 semaines de prestations ou plus. Les économies additionnelles réalisées en 1998 s'expliquent par le fait que les réitérants devaient rembourser une part plus grande de leurs prestations à partir du seuil moins élevé de 39 000 $ et qu'on peut obliger ces derniers à rembourser plus que 30 pour cent de leurs prestations.

À la lumière des économies additionnelles réalisées au titre des prestations de revenu pour 1999-2000, nous constatons que les économies totales découlant de la réforme de l'assurance-emploi se situent entre 8 et 13 pour cent, ce qui est conforme aux attentes. Dans l'évaluation des résultats, il est important de souligner que le taux de chômage est aujourd'hui beaucoup moins élevé qu'avant l'avènement de l'assurance-emploi. Ainsi, un moins grand nombre de Canadiens doivent recourir au régime, et les dépenses sont moins importantes.

VI. RÉCAPITULATION

Les résultats montrent que l'assurance-emploi demeure un régime important pour les travailleurs canadiens et leurs familles. Dans l'ensemble, le régime de l'assurance-emploi continue de rencontrer ses objectifs premiers, soit d'assurer un soutien du revenu temporaire aux personnes qui perdent leur emploi, et aider ces personnes à réintégrer le marché du travail. Le régime octroie également un soutien aux personnes qui doivent quitter un emploi rémunéré pour s'occuper de leur nouveau-né ou d'un enfant adopté.

ANNEXE 1

Éléments de la réforme

La réforme de l'assurance-emploi constitue la plus importante restructuration du régime d'assurance-chômage en 25 ans. Elle a débouché sur la création d'un système intégré de prestations de revenu et d'emploi. La refonte des prestations de revenu prévue à la partie I comprend des modifications majeures du système d'admissibilité et du système de prestations. Ces modifications ont été conçues pour rendre compte de l'évolution du marché du travail et renforcer les principes d'assurance inhérents au système, tout en assurant la protection des personnes dont les besoins sont les plus grands. Bien que la prestation de soutien de revenu temporaire demeure la fonction clé du régime, l'assurance-emploi met davantage l'accent sur la réintégration des gens au marché du travail au moyen des dispositions de la partie II, appelées prestations d'emploi et mesures de soutien. Les mesures actives prévues à la partie II aident les Canadiens sans emploi à réintégrer le marché du travail. L'assurance-emploi prévoit également un nouveau cadre de financement de même que des pénalités plus sévères pour les employeurs et les travailleurs, afin de décourager les cas de fraude et d'abus.

SYSTÈME D'ADMISSIBILITÉ

Régime fondé sur les heures

L'admissibilité à l'assurance-emploi est fonction du nombre d'heures de travail plutôt que du nombre de semaines de travail. Le régime fondé sur les heures, qui rend mieux compte des nouvelles réalités du marché du travail, vise à assurer un traitement plus équitable des prestataires, dont les régimes de travail varient. Pour avoir droit à des prestations régulières, les prestataires doivent cumuler de 420 à 700 heures de travail assurable, au lieu de 12 à 20 semaines assurables. En ce qui concerne les prestations spéciales, les prestataires doivent cumuler 700 heures (600 heures à compter du 31 décembre 2000) au lieu de 20 semaines assurables.

Aux termes de l'assurance-chômage, les particuliers devaient avoir travaillé pendant au moins 15 heures ou avoir cumulé des gains supérieurs à un minimum préétabli au cours d'une semaine donnée afin d'être considérés dans un emploi assurable au cours de la semaine en question. Une semaine de 15 heures de travail était traitée de la même façon qu'une semaine de 35 heures ou de 50 heures. Les personnes à qui leur emploi garantissait un petit nombre d'heures de travail chaque semaine et une faible rémunération ne bénéficiaient d'aucune protection. Parmi les personnes auparavant non visées, on retrouvait des travailleurs à temps partiel et des personnes cumulant plusieurs emplois dont les emplois ne répondaient pas aux critères minimaux de la rémunération ou du nombre d'heures de travail par semaine. Aux termes de l'assurance-emploi, les personnes qui cumulent plusieurs emplois peuvent faire le total de leurs heures de travail afin de répondre aux critères d'admissibilité et d'établir leur période d'admissibilité aux prestations. De même, de nombreux employés d'industries saisonnières qui travaillent de façon intensive pendant une brève période voient désormais toutes leurs heures de travail comptabilisées.

Nouveaux venus et personnes réintégrant le marché du travail

En plus de répondre à l'exigence des 420 à 700 heures de travail au cours de la période de référence, le travailleur doit faire état de

490 heures de participation au marché du travail[1] au cours des 52 semaines précédant la période de référence. Le prestataire qui ne répond pas à cette exigence additionnelle est considéré comme un nouveau venu ou une personne réintégrant le marché du travail. Depuis juillet 1996, les nouveaux venus et les personnes réintégrant le marché du travail devaient cumuler 26 semaines de travail plutôt que 20 pour être admissibles à l'assurance-emploi. En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en 910 heures.

Le resserrement des exigences pour les nouveaux venus et les personnes réintégrant le marché du travail fait en sorte que les travailleurs, en particulier les jeunes, établissent une participation plus importante au marché du travail avant de toucher des prestations d'assurance-emploi. Avant de toucher des prestations, les prestataires doivent apporter une contribution raisonnable au régime, ce qui renforce les principes d'assurance de même que la relation entre l'effort de travail et le droit aux prestations.

RÉGIME DE PRESTATIONS

Rémunération totale et calcul des prestations

Aux fins de l'assurance-emploi, les niveaux de prestations reposent sur tous les revenus tirés d'un emploi rémunéré cumulés au cours des semaines de travail dans la période de 26 semaines précédant l'établissement de la demande. On établit alors la rémunération moyenne en divisant les gains obtenus par le nombre de semaines de travail au cours de la période ou par le dénominateur minimum[2], selon le montant le plus élevé des deux (voir le tableau 1). On multiplie alors la rémunération moyenne par 55 pour cent pour déterminer la prestation hebdomadaire, jusqu'à concurrence d'un maximum hebdomadaire de 413 $ (équivalent hebdomadaire de 55 pour cent du maximum annuel de la rémunération assurable, soit 39 000 $).

Tableau 1

Dénominateur		
Taux de chômage régional	**Conditions minimales d'admissibilité (en semaines)**	**Dénominateur minimum**
De 0 % à 6 %	20	22
De 6,1 % à 7 %	19	21
De 7,1 % à 8 %	18	20
De 8,1 % à 9 %	17	19
De 9,1 % à 10 %	16	18
De 10,1 % à 11 %	15	17
De 11,1 % à 12 %	14	16
De 12,1 % à 13 %	13	15
13,1 % et plus	12	14

En déterminant les prestations en fonction de la rémunération totale répartie sur un nombre de semaines fixe, on s'assure que les prestations sont le reflet plus direct de l'apport normal de revenus tirés du travail. L'utilisation d'un « dénominateur » d'au moins deux semaines de plus que ce que prévoient les conditions minimales d'admissibilité, incite fortement les travailleurs à cumuler au moins deux semaines de travail de plus. Aux termes de l'assurance-chômage, les prestations équivalaient à 55 pour cent de la rémunération moyenne assurée au cours de la plus récente période de travail de 12 à 20 semaines au cours des 52 dernières semaines. Cette méthode ne tenait pas compte de l'apport des revenus tirés d'un travail et n'incitait pas les travailleurs à accepter du travail lorsqu'ils répondaient aux exigences minimales.

[1] La participation au marché du travail comprend plusieurs formes de participation (par exemple, les heures de travail assurables, le temps durant lequel une personne touche des prestations d'assurance-emploi, des indemnités d'accident du travail, des prestations d'invalidité, des congés de maladie et les cours de formation approuvés. Chaque semaine de participation au marché du travail compte pour 35 heures, à l'exception des heures de travail assurable qui sont comptabilisées selon leur valeur nominale).

[2] Le dénominateur minimum varie de 14 à 22, selon le taux de chômage régional.

Le nombre de semaines de prestations payables oscille entre 14 et 45, selon le nombre d'heures travaillées et le taux de chômage régional.

Projet pilote relatif aux petites semaines de travail

Si elle a donné de bons résultats pour la plupart des prestataires, la méthode de calcul des prestations d'assurance-emploi décourageait certains travailleurs d'accepter des semaines de travail ayant une rémunération inférieure à la moyenne (« petites semaines »). Le fait d'inclure cette rémunération dans le calcul des gains moyens (expliqué ci-dessus) pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi versées aux prestataires. Pour étudier des moyens de pallier ce problème, on a, en mai et en août 1997, lancé des projets d'ajustement relatifs aux petites semaines de travail dans 29 régions de l'assurance-emploi, où le taux de chômage était élevé. Les projets pilotes visaient à s'attaquer au facteur qui dissuadait les prestataires d'accepter de petites semaines de travail en autorisant ces derniers à « grouper » ou à « exclure » toute semaine de travail considérée comme « petite » (rémunération inférieure à 150 $), aux fins du calcul des prestations hebdomadaires.

Lorsque, le 14 novembre 1998, les projets ont pris fin, on a introduit un nouveau projet pilote d'une période maximale de trois ans : en effet, on avait besoin de plus de données et de temps pour évaluer les facteurs qui décourageaient certains prestataires d'accepter de petites semaines de travail. Le nouveau projet pilote est en vigueur dans 31 régions de l'assurance-emploi du pays, y compris les 29 régions qui ont participé au projet pilote initial, ainsi que dans deux autres régions de l'assurance-emploi, nommément Hull (Québec) et Sudbury (Ontario)[3]. En vertu du nouveau projet, les prestataires ne sont autorisés qu'à « exclure » les petites semaines aux fins du calcul des prestations hebdomadaires. L'expérience montre que cette méthode est plus facile à expliquer et à comprendre, moins coûteuse à administrer et produit exactement les mêmes avantages que le « groupement ».

Réduction de la période maximale de prestations

À compter de juillet 1996, on a ramené de 50 à 45 semaines la durée maximale d'une demande. La mesure ne touche que les travailleurs qui ont une plus longue participation à la population active dans les régions où le taux de chômage est plus élevé. La majorité des prestataires trouve du travail dans les 40 premières semaines d'une période de prestations.

Règle de l'intensité

Aux termes de l'assurance-emploi, le taux de prestations usuel est de 55 pour cent de la rémunération assurée jusqu'à concurrence de 413 $ par semaine. La règle de l'intensité a pour effet de réduire le taux de prestations d'assurance-emploi de 55 pour cent d'un point de pourcentage pour chaque tranche de 20 semaines de prestations régulières ou de pêcheur touchées au cours des cinq dernières années, jusqu'à concurrence d'une réduction de cinq points de pourcentage. Le taux minimum de prestations est donc de 50 pour cent, comparativement au taux de base de 55 pour cent.

La mesure visait à réduire la dépendance à l'égard de l'assurance-emploi, comme supplément régulier de revenu, sans pour autant réduire de façon excessive les prestations de ceux qui présentent fréquemment des demandes ou dont les périodes de prestations sont longues. La mesure ne s'applique pas aux prestations spéciales (prestations de maternité, prestations parentales et prestations de maladie). Les prestataires qui touchent le supplément familial sont eux aussi exemptés.

[3] Pour une liste de l'ensemble des régions de l'assurance-emploi en 1999-2000, voir l'annexe 2.1. Les régions ombragées sont celles qui participent aux projets relatifs aux petites semaines.

Dispositions sur le remboursement des prestations (récupération)

Les dispositions sur le remboursement des prestations sont entrées en vigueur en 1979. Elles avaient pour but de faire en sorte que les prestataires remboursent les prestations à partir du moment où leur revenu net annuel excède un seuil préétabli. Aux termes de l'assurance-chômage, les prestataires dont le revenu net était supérieur à 63 570 $ devaient rembourser 30 pour cent de leurs prestations.

Aux termes de la réforme de l'assurance-emploi, on a réduit le seuil à partir duquel les prestations doivent être remboursées et créé un régime distinct à l'intention de ceux qui ont déjà fait appel au régime. Ainsi, on a ramené de 63 570 $ à 48 750 $ le seuil de revenu à partir duquel des prestations doivent être remboursées. Ce seuil s'applique aux prestataires qui, au cours des cinq dernières années d'imposition, ont cumulé de 0 à 20 semaines de prestations, de même qu'à tous les bénéficiaires de prestations spéciales (prestations de maternité, prestations parentales et prestations de maladie). Ces prestataires doivent rembourser 30 pour cent de la portion de leur revenu net qui dépasse le seuil ou 30 pour cent de leurs prestations (suivant le plus petit montant des deux).

Tel que l'indique le tableau 2, en ce qui concerne les prestataires qui ont cumulé plus de 20 semaines de prestations au cours des cinq dernières années d'imposition, le seuil de revenu est fixé à 39 000 $. Ces prestataires sont tenus de rembourser 30 pour cent de la portion de leur revenu net qui dépasse le seuil ou de 50 à 100 pour cent de leurs prestations (selon le nombre réel de semaines de prestations régulières ou de pêcheur reçues au cours des cinq dernières années), suivant le plus petit montant des deux. Dans tous les cas, le remboursement se limite à 30 pour cent de la portion du revenu net qui dépasse le seuil (48 750 $ ou 39 000 $).

Tableau 2

Récupération

Semaines de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq dernières années	Taux de remboursement	Portion maximale des prestations remboursées	Seuil de revenu net
20 ou moins	30 %	30 %	48 750 $
De 21 à 40	30 %	50 %	39 000 $
De 41 à 60	30 %	60 %	39 000 $
De 61 à 80	30 %	70 %	39 000 $
De 81 à 100	30 %	80 %	39 000 $
De 101 à 120	30 %	90 %	39 000 $
Plus de 120	30 %	100 %	39 000 $

Supplément familial

Le supplément familial accorde des prestations additionnelles aux familles à faible revenu avec enfants au moyen d'une majoration de leur taux de prestations. Aux termes de l'assurance-emploi, le taux de prestations usuel correspond à 55 pour cent de la rémunération assurable jusqu'à concurrence de 413 $ par semaine. En vertu du supplément familial, les prestataires de familles à faible revenu peuvent toucher un pourcentage plus élevé de leur rémunération assurable, à condition que leurs prestations hebdomadaires ne dépassent pas 413 $. Aux termes de l'assurance-emploi, le taux de remplacement pour les bénéficiaires du supplément familial a augmenté de cinq points de pourcentage par année, passant de 60 pour cent en 1996 à 80 pour cent en 2000, soit le maximum prévu par la *Loi*.

Pour avoir droit au supplément familial, les prestataires doivent avoir au moins un enfant à charge et un revenu familial net de 25 921 $ ou moins. Le supplément familial ne peut être versé qu'à un des conjoints d'une famille à la fois. La règle de l'intensité ne s'applique pas aux particuliers qui touchent le supplément familial.

Le supplément familial, qui a remplacé la disposition de l'assurance-chômage relative aux personnes à charge, cible mieux l'aide vers les personnes qui en ont besoin. Aux termes de l'assurance-chômage, tout prestataire dont le salaire hebdomadaire était bas avait droit à un taux de prestations de 60 pour cent au lieu du taux de base de 55 pour cent s'il avait des personnes à charge au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. L'admissibilité était fonction du revenu du prestataire, sans égard au revenu familial total. Environ 45 pour cent des familles à faible revenu n'y étaient pas admissibles, et environ 30 pour cent de celles qui avaient droit au taux de 60 pour cent avaient un revenu familial supérieur à 45 000 $.

Travailler pendant une période de prestations

Aux termes de l'assurance-chômage, les prestataires réguliers pouvaient gagner jusqu'à 25 pour cent de leurs prestations hebdomadaires tout en continuant à toucher des prestations. Aux termes de l'assurance-emploi, les prestataires réguliers peuvent gagner jusqu'à 50 $ par semaine ou 25 pour cent de leurs prestations hebdomadaires, suivant le montant le plus élevé des deux. Les gains supérieurs à ce seuil sont déduits en entier des prestations. Le plancher de 50 $ par semaine avantage les prestataires dont le taux de prestations est inférieur à 200 $ par semaine. La mesure vise à encourager les prestataires à faible revenu à maintenir leur participation au marché du travail et à accroître les revenus qu'ils tirent d'un emploi. Par exemple, un prestataire dont les prestations hebdomadaires sont de 160 $ pouvait gagner jusqu'à 40 $ aux termes de l'assurance-chômage; en vertu de l'assurance-emploi, il peut aujourd'hui gagner jusqu'à 50 $.

PRESTATIONS DE PÊCHEUR

Régime fondé sur les gains

En ce qui concerne les pêcheurs, l'élément le plus fondamental de la réforme tient au passage d'un système d'admissibilité fondé sur les semaines de travail à un système fondé sur les gains. Pour avoir droit aux prestations, les pêcheurs doivent avoir tiré de la pêche des gains assurables d'au moins 2 500 $ à 4 199 $. Pour doter le système d'une plus grande souplesse, les périodes de prestations et de référence saisonnières préétablies ont été prolongées. Les périodes de référence pour les saisons de pêche estivale et hivernale ont été prolongées de 27 à 31 semaines[4], et les périodes de prestations ont été prolongées de huit semaines[5].

Nouveaux venus et personnes réintégrant le marché du travail

Les nouveaux venus et les personnes réintégrant le marché du travail doivent avoir tiré de la pêche des revenus assurables d'au moins 5 500 $ pour avoir droit à des prestations. La rémunération minimale plus élevée fait en sorte que les personnes qui font leur entrée dans l'industrie de la pêche, en particulier les jeunes, participent de façon significative au marché du travail avant de toucher des prestations d'assurance-emploi. Pour être admissibles à des prestations spéciales, les nouveaux venus et les personnes réintégrant le marché du travail doivent avoir tiré de la pêche des revenus assurables de 4 200 $ plutôt que de 5 500 $.

Rémunération totale et calcul des prestations

Les prestations d'assurance-emploi pour pêcheur sont fonction des gains assurables totaux tirés de la pêche durant la saison entière de pêche. Pour déterminer les

[4] La saison estivale prolongée s'étend du 1er mars au 1er novembre, tandis que la saison de pêche hivernale va du 1er septembre au 31 mars.

[5] La période de prestations prolongée pour les personnes qui ont pêché en été débute le 1er octobre et se termine le 15 juin. La période de prestations estivale pour les personnes qui pêchent en hiver débute le 1er avril et se termine le 15 décembre.

prestations hebdomadaires, on divise la rémunération assurable totale par le dénominateur applicable (de 14 à 22). Les prestations hebdomadaires de base s'établissent à 55 pour cent de ce montant.

À la suite de la réforme, tous les pêcheurs admissibles aux prestations ont droit aux prestations pour une durée maximale de 26 semaines. Avant la réforme, la durée de la période de prestations variait entre 14 et 27 semaines selon le nombre de semaines de travail et le taux de chômage régional.

PRESTATIONS SPÉCIALES

Admissibilité

Aux termes du régime d'assurance-emploi actuel, les prestataires doivent, pour être admissibles à des prestations spéciales, avoir cumulé 700 heures de travail, au lieu de 20 semaines assurables, comme le prévoyait le système d'assurance-chômage. La mesure s'applique également aux prestataires qui, autrement, auraient été considérés comme des nouveaux venus ou des personnes réintégrant le marché du travail.

Durée des prestations

La durée des prestations spéciales n'est pas fonction du nombre d'heures de travail effectuées. Durant la période visée par le rapport, le régime d'assurance-emploi prévoyait 15 semaines de prestations de maternité pour les mères biologiques et 10 semaines de prestations parentales pour les parents naturels et adoptifs. On peut verser des prestations parentales pour une durée additionnelle de cinq semaines si l'enfant nécessite des soins en raison de problèmes physiques, psychologiques ou affectifs particuliers. L'assurance-emploi prévoit également des prestations de maladie pour une durée de 15 semaines. Au cours d'une même période de prestations, un prestataire peut toucher au total 30 semaines de prestations spéciales.

Règle de l'intensité

La règle de l'intensité ne s'applique pas aux prestations spéciales.

Dispositions sur le remboursement des prestations (récupération)

Les premières dispositions sur le remboursement des prestations sont entrées en vigueur en 1979. Elles visaient à faire en sorte que les prestataires remboursent des prestations lorsque leur revenu net annuel dépassait un seuil préétabli. En vertu de l'assurance-chômage, les prestataires dont le revenu net excédait 63 570 $ devaient rembourser 30 pour cent des prestations. En vertu de l'assurance-emploi, on applique aux prestataires qui n'ont reçu que des prestations spéciales au cours de la dernière année un seuil de revenu net de 48 750 $. Ils sont alors tenus de rembourser 30 pour cent de la portion de leur revenu net qui dépasse le seuil ou 30 pour cent de leurs prestations d'assurance-emploi, selon le plus petit des deux montants. Les taux de remboursement qui varient en fonction des recours antérieurs au régime ne s'appliquent pas.

Modifications aux prestations spéciales qui entrent en vigueur le 31 décembre 2000[6]

Il importe de noter que des modifications seront apportées aux prestations spéciales. Ces modifications seront évaluées dans les prochains Rapports de contrôle et d'évaluation.

À compter du 31 décembre 2000, on ramènera à 600 heures d'emploi assurables les conditions d'admissibilité aux prestations spéciales. En outre, les parents d'un enfant né ou d'un enfant qui leur est confié pour adoption, le 31 décembre 2000 ou après, auront également droit aux prestations parentales bonifiées qui suivent :

[6] La *Loi d'exécution du budget* a reçu la sanction royale le 29 juin 2000. Le texte de loi contient les modifications de la *Loi sur l'assurance-emploi* nécessaires à la mise en œuvre des prestations parentales bonifiées.

- le nombre de semaines au cours desquelles des prestations parentales pourront être versées passera de 10 à 35, lorsqu'un des parents s'occupe de nouveau-nés biologiques ou d'enfants adoptifs;
- les prestataires pourront toucher jusqu'à 50 semaines de prestations spéciales combinées (prestations de maternité, prestations parentales et prestations de maladie), au lieu de 30 semaines;
- les prestations parentales pourront être partagées par les parents, et le délai de carence de deux semaines ne sera appliqué qu'à l'un des deux;
- tout en touchant des prestations parentales, les parents pourront gagner 50 $ ou 25 pour cent de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé des deux, sans que leurs prestations d'assurance-emploi soient réduites.

CADRE DE FINANCEMENT

Maximum de la rémunération assurable

Le 30 juin 1996, le maximum de la rémunération assurable a été réduit à 750 $ par semaine. Il a été fixé à un niveau annualisé de 39 000 $ (l'équivalent de 750 $ par semaine) en janvier 1997 et gelé à ce niveau jusqu'à la fin de 2000. On a réduit les prestations hebdomadaires maximum à 413 $ (55 pour cent de 750 $) par rapport à 448 $ (55 pour cent de 815 $) en 1995 et à 465 $ (55 pour cent de 848 $) au cours des six premiers mois de 1996[7]. Auparavant, le maximum de la rémunération assurable reposait sur une formule qui tenait compte des augmentations moyennes de salaire au cours d'une période de huit ans, si bien que les prestations d'assurance-emploi augmentaient à un rythme plus élevé que les traitements et salaires moyens.

Couverture à partir du premier dollar

En 1997, la réforme de l'assurance-emploi a donné naissance à une nouvelle méthode de calcul des cotisations. Aux termes de l'assurance-emploi, les employeurs et les employés paient des cotisations sur tous les gains, à partir du premier dollar gagné, jusqu'à un maximum annuel (le maximum de la rémunération assurable). On a ainsi voulu rendre le système plus équitable et plus facile à administrer pour les employeurs que l'ancien, en vertu duquel on se fondait sur des minimums et des maximums hebdomadaires pour déterminer la rémunération assurable. La couverture à partir du premier dollar enlève également aux employeurs l'incitation à limiter le nombre d'heures de travail à temps partiel à moins de 15 heures par semaine pour éviter le paiement des cotisations.

Remboursement des cotisations

Aux termes de l'assurance-emploi, les travailleurs qui gagnent 2 000 $ ou moins par année reçoivent un remboursement des cotisations qu'ils ont payées, étant donné qu'il est peu probable que ces derniers aient cumulé suffisamment d'heures de travail pour avoir droit à des prestations. L'établissement du seuil à 2 000 $ est également conforme au principe d'assurance selon lequel les personnes qui pourraient recevoir des prestations paient des cotisations.

ÉCONOMIES

Volets de l'assurance-emploi qui arrivent à maturité

Les économies additionnelles réalisées en 1999-2000 au titre des paiements de prestations de revenu s'expliquent par l'arrivée à maturité de la règle de l'intensité, du gel du maximum de la rémunération assurable et des modifications apportées aux dispositions sur le

[7] Le 1er janvier 1996, on a ramené le maximum de la rémunération assurable aux fins du paiement des cotisations de 815 $ à 750 $ par semaine, tandis que le maximum de la rémunération assurable aux fins des prestations a été haussé à 848 $.

remboursement des prestations. Les économies réalisées par ces mesures ont été réduites par l'arrivée à maturité du supplément familial.

La règle de l'intensité produit des économies supplémentaires, étant donné qu'elle réduit les prestations hebdomadaires aux prestataires réguliers d'un point de pourcentage additionnel par tranche de 20 semaines de prestations d'assurance-emploi reçues au cours des cinq dernières années. Comme on tient compte des demandes de prestations d'assurance-emploi depuis 1996, la disposition n'arrivera à maturité qu'en 2001.

Le gel du maximum de la rémunération assurable permet au régime d'assurance-emploi de réaliser des économies supplémentaires car les prestations hebdomadaires maximum n'augmentent pas au rythme de la rémunération, comme cela se serait produit en vertu de l'assurance-chômage. En raison du gel, le nombre de prestataires qui touchent des prestations hebdomadaires maximum de 413 $ augmente chaque année.

Le supplément familial entraîne des dépenses supplémentaires aux termes de l'assurance-emploi dans la mesure où il prévoit des majorations annuelles de 5 points de pourcentage du taux maximum des prestations. En 1998, le taux maximum des prestations avec le supplément familial est passé de 65 pour cent à 70 pour cent; en 1999, il a augmenté une fois de plus pour s'établir à 75 pour cent. En 2000, il a atteint le seuil maximum de 80 pour cent.

Les économies imputables aux nouvelles dispositions de remboursement ou de récupération augmentent également au fil du temps étant donné que le montant maximum des prestations remboursées augmente de 30 pour cent à 100 pour cent pour chaque tranche de 20 semaines de prestations d'assurance-emploi reçues au cours des cinq dernières années. De plus, pour les personnes qui ont reçu plus de 20 semaines de prestations au cours des cinq dernières années, le seuil à partir duquel des prestations sont remboursées est abaissé de 48 750 $ à 39 000 $. Comme on tient compte des demandes de prestations d'assurance-emploi depuis 1996, les dispositions n'arriveront à maturité qu'en 2001.

Calcul des économies

Les estimations d'économies sont établies à partir de données administratives, traitées à l'aide d'une procédure d'estimation standard ainsi qu'à l'aide d'un modèle de micro-simulation. En vertu de ce modèle, on établit, pour un échantillon de demandes individuelles, à combien se seraient chiffrées les prestations si les paramètres de la réforme n'avaient pas changé par rapport à l'année précédente. Les économies projetées correspondent simplement à la différence entre ce qui aurait été versé et ce qui a été effectivement versé.

PÉNALITÉS PLUS SÉVÈRES EN CAS DE FRAUDE

Afin de protéger l'intégrité du régime, l'assurance-emploi a introduit des amendes plus sévères pour les prestataires et les employeurs, des pénalités en cas de collusion entre un employeur et un employé, ainsi que des conditions d'admissibilité plus strictes pour les fraudeurs. Ces pénalités plus sévères visent à renforcer le message selon lequel on ne tolérera pas les cas de fraude et d'abus du régime d'assurance-emploi.

PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

L'assurance-emploi met davantage l'accent sur le retour au travail des gens par l'intermédiaire des prestations d'emploi et mesures de soutien prévues à la partie II de la *Loi*. Dans le cadre de partenariats avec les provinces et les territoires, étayés par les Ententes sur le développement

du marché du travail, les prestations d'emploi et mesures de soutien peuvent être appliquées en fonction des besoins du marché du travail local[8].

Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi sont offertes en application de la partie I et de la partie II de l'assurance-emploi. La partie I prévoit la continuation du soutien du revenu de l'assurance-emploi après le début de la participation à une prestation d'emploi approuvée. Il faut préciser que le soutien du revenu est simplement maintenu sans que la période de prestations ne soit prolongée. Grâce aux mesures actives prévues à la partie II, les clients ont accès aux prestations d'emploi décrites ci-après. Les participants peuvent bénéficier d'une aide financière pour défrayer les coûts associés à ces programmes.

Les *Subventions salariales ciblées* aident les chômeurs admissibles à acquérir une expérience de travail en offrant aux employeurs une aide financière à l'égard des salaires versés aux participants assurés qu'ils embauchent. Cette prestation encourage les employeurs à embaucher des personnes en chômage qu'ils n'embaucheraient pas d'ordinaire, sans subvention.

Les *Suppléments de rémunération ciblés* permettent à des bénéficiaires de l'assurance-emploi ou à des chômeurs chroniques de prendre un emploi peu rémunéré. Comme elles peuvent compter temporairement sur un supplément de rémunération, des personnes qui n'auraient pas accepté un emploi peu rémunéré peuvent réintégrer le marché du travail. (Le gouvernement du Canada a décidé de ne pas mettre en œuvre cette prestation.)

La prestation *Travail indépendant* incite les participants admissibles à l'assurance-emploi à créer leur propre emploi en leur procurant un soutien financier et des conseils sur la planification d'entreprise. L'aide financière offerte vise à couvrir les frais de subsistance et d'autres dépenses pendant le démarrage de l'entreprise.

Les *Partenariats pour la création d'emplois* assurent le financement de projets qui offrent à des participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail menant à un emploi permanent. Les activités favorisent le développement de la collectivité et de l'économie locale.

La prestation *Développement des compétences* aide les participants assurés à acquérir des compétences reliées à l'emploi grâce à l'aide financière qui leur est directement versée pour leur permettre de choisir, de coordonner et de payer leur propre formation[9].

Mesures de soutien

Les *Services d'aide à l'emploi* aident financièrement des organismes à fournir des services d'emploi aux chômeurs. Il peut s'agir de counselling, d'établissement d'un plan d'action, de techniques de recherche d'emploi, de clubs de recherche d'emploi, de services de placement, de diffusion d'information sur le marché du travail ainsi que de gestion de cas et de suivi.

Les *Partenariats du marché du travail* assurent un financement destiné à aider les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités à accroître leur aptitude à faire face à des besoins en ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Cette mesure de soutien comprend l'établissement de plans et de stratégies, ainsi que la mise en œuvre de mesures d'adaptation.

[8] Les mesures actives de la partie II offertes par les provinces et les territoires dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail prévoyant une pleine dévolution portent généralement des noms différents de leur équivalent à Développement des ressources humaines Canada et sont conçues et mises en œuvre par la province ou le territoire.

[9] La prestation *Prêts et subventions de perfectionnement* a pris le nom de *Développement des compétences* en juillet 1999.

La mesure *Recherche et innovation* appuie les activités qui visent à découvrir de meilleurs moyens d'aider les personnes à se préparer à travailler ou à conserver un emploi et à devenir des membres productifs de la population active. Des fonds sont versés à des bénéficiaires admissibles, afin de leur permettre de réaliser des projets pilotes et de faire de la recherche à ce chapitre.

Activités pancanadiennes

Par « activités pancanadiennes », on entend celles dont la portée ou les visées englobent tout le pays ou, du moins, plusieurs régions. Il peut aussi s'agir d'activités réalisées en réponse à des situations particulières du marché du travail qui ont des répercussions sur le pays dans son ensemble. L'éventail des activités possibles peut aller du financement des mesures consécutives à la tempête de verglas de 1998 jusqu'au soutien à l'application de l'article 41 de la *Loi sur les langues officielles* dans le cadre des Partenariats du marché du travail. La mise en œuvre de la Stratégie pour le développement des ressources humaines autochtones est financée en partie dans le cadre des activités pancanadiennes. Elle permet aux Autochtones de concevoir leurs propres programmes relatifs au marché du travail en fonction de leurs besoins particuliers.
Les jeunes peuvent profiter de ce financement dans le cadre de Compétences Canada qui fait la promotion des métiers spécialisés et de la technologie comme premier choix de carrière.

Ententes sur le développement du marché du travail

En mai 1996, le gouvernement du Canada a proposé aux provinces et territoires de créer des partenariats fédéraux-provinciaux-territoriaux dans le but de répondre aux besoins particuliers des Canadiens sans emploi et d'adapter les mesures aux conditions de leur marché du travail.

Dans la foulée de cette proposition, douze Ententes sur le développement du marché du travail ont été conclues entre le gouvernement du Canada et les provinces et territoires. Conformément à la proposition de mai 1996, l'Alberta, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba, le Québec, la Saskatchewan, les Territoires du Nord-Ouest et, tout récemment, le Nunavut ont décidé d'assumer l'entière responsabilité de la conception et de la mise en œuvre de mesures actives d'emploi financées par le régime d'assurance-emploi.

Terre-Neuve, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon ont opté pour la cogestion, ce qui signifie que le gouvernement du Canada et celui de chaque province ou territoire assumaient conjointement la responsabilité de la planification et de l'évaluation des mesures actives d'emploi, tandis que Développement des ressources humaines Canada continuait d'offrir les programmes et les services au moyen de son réseau de prestation de services.

En Nouvelle-Écosse, l'entente se rapproche davantage de la formule de cogestion et est désignée sous l'appellation de partenariat stratégique.

Des structures de gestion fédérales-provinciales-territoriales ont été établies et des mécanismes de collaboration pour toutes les stratégies d'exécution des programmes relatifs au marché du travail ont été mis au point.

Des négociations sont en cours en vue de la conclusion d'une entente avec l'Ontario.
La Colombie-Britannique négocie une entente de dévolution pour la conception et la mise en œuvre des mesures actives d'emploi. (Pour un résumé des Ententes sur le développement du marché du travail, voir l'annexe 3.1.)

Évaluation des Ententes sur le développement du marché du travail

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les prestations d'emploi et mesures de soutien, de même que les interventions similaires, doivent faire l'objet d'évaluations périodiques visant à s'assurer de leur efficacité et de leur efficience. Les Ententes sur le développement du marché du travail comportent également des clauses prévoyant l'évaluation de leur mise en œuvre ainsi que les programmes et services d'emploi offerts en application de leurs dispositions.

Les ententes prévoient deux types d'évaluation. Les évaluations formatives sont menées pendant ou peu après la première année de mise en œuvre. Elles visent à fournir de l'information sur le fonctionnement des ententes et à cerner les secteurs où le partenariat pourrait être plus efficace. Les évaluations formatives peuvent suggérer des modifications à la conception et à l'exécution des prestations d'emploi et mesures de soutien pour leur permettre de mieux réaliser leurs objectifs. Elles peuvent également fournir des indications préliminaires sur l'impact du programme.

Les évaluations sommatives seront réalisées pendant ou peu après la troisième année de mise en œuvre. Ces évaluations fourniront des données plus détaillées sur l'efficacité des prestations d'emploi et mesures de soutien par rapport à leurs coûts et sur leurs incidences à long terme sur la capacité des clients à trouver un emploi et à le conserver. Il pourrait être possible de déterminer les bénéfices directs de la participation au programme. De nouvelles évaluations devront être effectuées tous les trois ou cinq ans.

Un mécanisme fédéral-provincial-territorial conjoint a été mis en place dans chaque province et territoire[10] pour évaluer les programmes et les services offerts dans le cadre des ententes. La plupart des ententes prévoient la création, par les fonctionnaires désignés, d'un comité mixte d'évaluation chargé d'appuyer et de surveiller les évaluations des prestations d'emploi et mesures de soutien. Le comité regroupe des représentants des provinces et territoires et de Développement des ressources humaines Canada (bureaux régionaux et Administration centrale). Dans le chapitre 3, nous faisons état des résultats des évaluations faites jusqu'à maintenant et des résultats préliminaires des évaluations en cours[11]. Nous présentons les résultats des évaluations faites dans les 11 provinces et territoires suivants : Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve et Labrador, Territoires du Nord-Ouest, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Ontario[12], Québec et Yukon.

[10] Aux termes de l'Entente de mise en œuvre Canada-Québec sur le développement du marché du travail, le Québec est responsable de la réalisation de ses propres évaluations des prestations d'emploi et mesures de soutien. Des experts représentant les gouvernements fédéral et provincial donnent leur avis sur l'établissement des objectifs, la réalisation des évaluations et les résultats.

[11] Le moment choisi pour faire les évaluations dépend de la date d'entrée en vigueur des ententes. Dans les provinces et territoires qui ont conclu une entente fin 1996 ou début 1997, les évaluations sont maintenant terminées. Dans le cas des ententes conclues en 1998 ou après, les évaluations sont en cours ou n'ont pas encore débuté, mais elles devraient normalement être terminées à la fin de la première année de mise en œuvre de l'entente. En outre, même si toutes les ententes prévoient la réalisation d'une évaluation, l'objectif de chacune a été établi avec l'avis des partenaires provinciaux et territoriaux.

[12] Aucune entente sur le développement du marché du travail n'a encore été conclue entre le gouvernement de l'Ontario et le gouvernement du Canada. Comme la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit la surveillance et l'évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien, une évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien de la région de l'Ontario a eu lieu, et les résultats sont présentés dans le chapitre 3.

ANNEXE 2

Tableaux des données sur les prestations de revenu

2.1 Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi

2.2 Total des prestations de revenu

2.3 Total des prestations de revenu par secteur d'activité

2.4 Prestations régulières

2.5 Répartition des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable

2.6 Prestations de pêcheur

2.7 Prestataires fréquents

2.8 Prestations spéciales

2.9 Prestations de maternité

2.10 Prestations parentales (parents biologiques)

2.11 Prestations parentales (parents adoptifs)

2.12 Prestations de maladie

2.13 Supplément familial

2.14 Prestataires ayant un emploi

2.15 Remboursement des prestations

2.16 Demandes visées par la règle de l'intensité

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

2.1

Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi[1]

	Juin 1998	Sept. 1998	Déc. 1998	Mars 1999	Juin 1999	Sept. 1999	Déc. 1999	Mars 2000
Terre-Neuve/Labrador								
St. John's	11,9	12,1	11,4	10,1	8,8	9,8	10,5	9,9
Terre-Neuve/Labrador	19,8	22,5	22,5	20,4	22,1	20,6	19,1	21,5
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	13,6	13,2	14,4	15,2	14,5	14,1	13,1	11,8
Nouvelle-Écosse								
Nouvelle-Écosse - Est	17,6	19,3	21,5	19,1	16,0	18,7	19,3	18,8
Nouvelle-Écosse - Centre	11,3	11,7	11,3	11,7	11,6	9,8	9,8	10,6
Halifax	7,6	7,4	7,2	7,2	6,9	6,3	7,4	6,4
Kings	9,4	11,0	10,3	8,5	7,6	7,5	8,8	8,8
Yarmouth	13,8	12,7	13,0	12,6	11,8	11,3	12,3	9,6
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-St John	10,1	8,3	8,5	8,5	6,6	6,6	7,0	7,1
Restigouche/Charlotte	16,0	15,6	15,4	14,6	14,3	13,8	13,8	13,3
Québec								
Québec - Est	17,4	18,1	14,8	13,6	13,4	13,9	13,4	13,8
Québec	9,0	8,4	8,1	8,0	8,8	8,6	8,7	8,6
Trois-Rivières	13,9	12,6	13,7	12,8	12,2	11,4	9,6	9,9
Québec Centre - Sud	7,0	8,9	7,0	7,4	7,6	7,1	5,9	5,3
Sherbrooke	11,0	11,4	9,5	9,9	9,9	9,0	9,7	8,7
Montérégie	7,6	8,3	8,6	8,8	8,7	8,4	8,0	6,3
Montréal	9,5	10,3	9,3	9,5	9,6	8,9	7,4	7,1
Québec - Centre	12,4	11,6	11,7	10,8	11,1	11,3	10,6	11,1
Québec - Ouest	17,8	16,4	14,4	14,3	16,8	13,4	13,3	14,8
Québec - Nord	18,3	17,6	18,1	15,4	16,7	17,3	15,4	17,0
Hull	11,2	9,1	8,5	6,1	7,1	7,6	7,4	6,1
Chicoutimi-Jonquière	14,0	12,0	11,1	10,5	12,8	11,4	10,9	10,3
Ontario								
Ottawa	5,8	6,5	5,9	5,9	7,6	7,1	5,2	5,9
Ontario - Est	6,7	7,7	8,5	8,0	8,3	8,6	8,1	7,8
Ontario - Centre-Nord	9,3	7,5	7,2	7,4	7,0	7,2	6,5	6,3
Oshawa	7,4	7,9	6,5	6,4	6,6	6,0	5,4	5,6
Toronto	6,9	6,9	6,8	6,2	6,8	6,3	5,5	5,4
Hamilton	5,4	4,6	5,5	5,0	4,1	5,7	5,1	4,5
St. Catharines	9,0	7,9	6,7	6,7	6,6	6,8	7,4	5,9
London	6,2	5,9	6,0	6,9	7,4	7,4	5,7	5,6
Niagara	8,3	9,1	7,6	6,9	8,9	8,6	5,9	7,5
Windsor	8,1	10,0	9,0	7,2	5,7	6,3	7,2	5,9
Kitchener	6,4	6,9	6,0	6,5	7,0	4,9	5,1	5,4
Huron	7,7	9,0	8,9	6,0	6,4	7,0	6,7	5,4
Ontario - Centre-Sud	5,5	6,0	5,1	5,2	5,3	4,1	3,8	3,7
Sudbury	11,4	10,9	11,9	10,4	11,1	10,5	8,8	8,7
Thunder Bay	9,2	9,0	8,9	8,9	9,5	8,7	6,2	6,0
Ontario - Nord	16,3	15,1	15,0	14,2	14,0	11,8	11,2	12,5

2.1

Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi[1]

	Juin 1998	Sept. 1998	Déc. 1998	Mars 1999	Juin 1999	Sept. 1999	Déc. 1999	Mars 2000
Terre-Neuve/Labrador								
St. John's	11,9	12,1	11,4	10,1	8,8	9,8	10,5	9,9
Terre-Neuve/Labrador	19,8	22,5	22,5	20,4	22,1	20,6	19,1	21,5
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	13,6	13,2	14,4	15,2	14,5	14,1	13,1	11,8
Nouvelle-Écosse								
Nouvelle-Écosse - Est	17,6	19,3	21,5	19,1	16,0	18,7	19,3	18,8
Nouvelle-Écosse - Centre	11,3	11,7	11,3	11,7	11,6	9,8	9,8	10,6
Halifax	7,6	7,4	7,2	7,2	6,9	6,3	7,4	6,4
Kings	9,4	11,0	10,3	8,5	7,6	7,5	8,8	8,8
Yarmouth	13,8	12,7	13,0	12,6	11,8	11,3	12,3	9,6
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-St John	10,1	8,3	8,5	8,5	6,6	6,6	7,0	7,1
Restigouche/Charlotte	16,0	15,6	15,4	14,6	14,3	13,8	13,8	13,3
Québec								
Québec - Est	17,4	18,1	14,8	13,6	13,4	13,9	13,4	13,8
Québec	9,0	8,4	8,1	8,0	8,8	8,6	8,7	8,6
Trois-Rivières	13,9	12,6	13,7	12,8	12,2	11,4	9,6	9,9
Québec Centre - Sud	7,0	8,9	7,0	7,4	7,6	7,1	5,9	5,3
Sherbrooke	11,0	11,4	9,5	9,9	9,9	9,0	9,7	8,7
Montérégie	7,6	8,3	8,6	8,8	8,7	8,4	8,0	6,3
Montréal	9,5	10,3	9,3	9,5	9,6	8,9	7,4	7,1
Québec - Centre	12,4	11,6	11,7	10,8	11,1	11,3	10,6	11,1
Québec - Ouest	17,8	16,4	14,4	14,3	16,8	13,4	13,3	14,8
Québec - Nord	18,3	17,6	18,1	15,4	16,7	17,3	15,4	17,0
Hull	11,2	9,1	8,5	6,1	7,1	7,6	7,4	6,1
Chicoutimi-Jonquière	14,0	12,0	11,1	10,5	12,8	11,4	10,9	10,3
Ontario								
Ottawa	5,8	6,5	5,9	5,9	7,6	7,1	5,2	5,9
Ontario - Est	6,7	7,7	8,5	8,0	8,3	8,6	8,1	7,8
Ontario - Centre-Nord	9,3	7,6	7,2	7,4	7,0	7,2	6,5	6,3
Oshawa	7,4	7,9	6,5	6,4	6,6	6,0	5,4	5,6
Toronto	6,9	6,9	6,8	6,2	6,8	6,3	5,5	5,4
Hamilton	5,4	4,6	5,5	5,0	4,1	5,7	5,1	4,5
St. Catharines	9,0	7,9	6,7	6,7	6,6	6,8	7,4	5,9
London	6,2	5,9	6,0	6,9	7,4	7,4	5,7	5,6
Niagara	8,3	9,1	7,6	6,9	8,9	8,6	5,9	7,5
Windsor	8,1	10,0	9,0	7,2	5,7	6,3	7,2	5,9
Kitchener	6,4	6,9	6,0	6,5	7,0	4,9	5,1	5,4
Huron	7,7	9,0	8,9	6,0	6,4	7,0	6,7	5,4
Ontario - Centre-Sud	5,5	6,0	5,1	5,2	5,3	4,1	3,8	3,7
Sudbury	11,4	10,9	11,9	10,4	11,1	10,5	8,8	8,7
Thunder Bay	9,2	9,0	8,9	8,9	9,5	8,7	6,2	6,0
Ontario - Nord	16,3	15,1	15,0	14,2	14,0	11,8	11,2	12,5

2.1

Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi

	Juin 1998	Sept. 1998	Déc. 1998	Mars 1999	Juin 1999	Sept. 1999	Déc. 1999	Mars 2000
Manitoba								
Winnipeg	5,7	5,9	5,8	5,6	5,5	5,9	5,7	5,7
Manitoba - Sud	5,9	6,1	6,2	5,7	5,6	6,3	5,4	5,7
Manitoba - Nord	**22,6**	**25,1**	**24,0**	**21,5**	**21,7**	**21,5**	**19,2**	**22,2**
Saskatchewan								
Regina	5,1	5,4	6,2	6,0	5,4	5,6	5,4	4,7
Saskatoon	6,9	8,2	6,8	6,9	6,9	7,1	6,2	4,9
Saskatchewan - Sud	6,5	6,9	7,0	7,6	7,7	6,4	6,6	5,8
Saskatchewan - Nord	**15,6**	**16,3**	**14,9**	**12,9**	**13,5**	**12,9**	**13,2**	**13,2**
Alberta								
Calgary	5,0	5,5	5,9	5,2	5,5	6,2	5,5	4,8
Edmonton	6,1	6,1	6,6	6,1	6,1	6,3	5,6	5,4
Alberta	6,9	7,4	7,5	7,8	8,0	7,3	6,6	6,9
Colombie-Britannique								
C.-B. - Intérieur-Sud	**9,2**	**9,6**	**9,2**	**9,4**	**10,9**	**9,5**	**9,2**	**9,4**
Vancouver	9,1	8,1	6,8	7,3	7,9	8,4	7,4	6,3
Victoria	9,6	9,7	8,2	6,6	7,5	7,0	6,2	6,5
C.-B. - Côte Sud	**10,5**	**8,8**	**9,5**	**9,4**	**9,0**	**9,2**	**9,1**	**8,8**
C.-B. - Nord	**12,6**	**13,3**	**14,2**	**13,3**	**12,0**	**12,0**	**10,8**	**10,6**
Yukon/T.N.-O./Nunavut[2]								
Territoires du Nord[3]	**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**
CANADA	**8,4**	**8,7**	**8,4**	**8,1**	**8,4**	**7,6**	**7,6**	**7,2**

Source : Enquête sur la population active

1. Les régions ombragées sont celles qui ont participé aux projets initiaux d'ajustement relatif aux petites semaines de même que les régions additionnelles de Hull, au Québec et de Sudbury, en Ontario.
2. Nunavut — en date du 1er avril 1999.
3. Territoires du Nord — aux fins de l'assurance-emploi, le taux est fixé à 25 %.

2.1

Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi

	Juin 1998	Sept. 1998	Déc. 1998	Mars 1999	Juin 1999	Sept. 1999	Déc. 1999	Mars 2000
Manitoba								
Winnipeg	5,7	5,9	5,8	5,6	5,5	5,9	5,7	5,7
Manitoba - Sud	5,9	6,1	6,2	5,7	5,6	6,3	5,4	5,7
Manitoba - Nord	**22,6**	**25,1**	**24,0**	**21,5**	**21,7**	**21,5**	**19,2**	**22,2**
Saskatchewan								
Regina	5,1	5,4	6,2	6,0	5,4	5,6	5,4	4,7
Saskatoon	6,9	8,2	6,8	6,9	6,9	7,1	6,2	4,9
Saskatchewan - Sud	6,5	6,9	7,0	7,6	7,7	6,4	6,6	5,8
Saskatchewan - Nord	**15,6**	**16,3**	**14,9**	**12,9**	**13,5**	**12,9**	**13,2**	**13,2**
Alberta								
Calgary	5,0	5,5	5,9	5,2	5,5	6,2	5,5	4,8
Edmonton	6,1	6,1	6,6	6,1	6,1	6,3	5,6	5,4
Alberta	6,9	7,4	7,5	7,8	8,0	7,3	6,6	6,9
Colombie-Britannique								
C.-P. - Intérieur-Sud	**9,2**	**9,6**	**9,2**	**9,4**	**10,9**	**9,5**	**9,2**	**9,4**
Vancouver	9,1	8,1	6,8	7,3	7,9	8,4	7,4	6,3
Victoria	9,6	9,7	8,2	6,6	7,5	7,0	6,2	6,5
C.-B. - Côte Sud	**10,5**	**8,8**	**9,5**	**9,4**	**9,0**	**9,2**	**9,1**	**8,8**
C.-B. - Nord	**12,6**	**13,3**	**14,2**	**13,3**	**12,0**	**12,0**	**10,8**	**10,6**
Yukon/T.N.-O./Nunavut[2]								
Territoires du Nord[3]	**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**
CANADA	**8,4**	**8,7**	**8,4**	**8,1**	**8,4**	**7,6**	**7,6**	**7,2**

Source : Enquête sur la population active

1. Les régions ombragées sont celles qui ont participé aux projets initiaux d'ajustement relatif aux petites semaines de même que les régions additionnelles de Hull, au Québec et de Sudbury, en Ontario.
2. Nunavut — en date du 1er avril 1999.
3. Territoires du Nord — aux fins de l'assurance-emploi, le taux est fixé à 25 %.

Total des prestations de revenu

	Nouvelles demandes[1]				Prestations hebdomadaires moyennes[2]				Montants versés[3]			
	1999-2000 (milliers)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 ($)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 (millions $)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire[4]												
Terre-Neuve/Labrador	85	-2,9	8,6	-5,9	271	2,5	0,1	-3,0	593,5	0,4	6,9	-6,3
Île-du-Prince-Édouard	23	-4,1	1,7	-2,6	258	2,1	0,9	-3,5	142,8	-4,5	1,5	-6,6
Nouvelle-Écosse	85	-1,1	-1,5	-11,8	267	1,9	1,8	-1,2	473,4	-3,3	2,8	-16,7
Nouveau-Brunswick	93	-2,4	0,1	-8,6	261	2,6	0,3	-3,3	533,0	-5,9	4,0	-15,1
Québec	546	-2,2	-5,4	-11,1	274	0,8	1,1	0,5	2 903,3	-6,1	-2,7	-16,3
Ontario	442	-9,1	-1,5	-19,3	300	1,4	2,2	0,4	2 322,0	-10,5	-5,8	-15,9
Manitoba	54	-6,2	5,3	-15,2	274	3,0	3,1	1,1	268,5	-1,4	4,1	-16,8
Saskatchewan	43	-9,5	14,6	-17,7	281	-0,4	4,6	3,2	226,7	-5,8	23,4	-19,4
Alberta	128	-14,0	20,0	-21,4	295	-2,3	5,5	1,7	712,0	-5,3	28,4	-32,1
Colombie-Britannique	207	-12,1	0,1	-10,0	297	-0,4	0,6	0,0	1 179,2	-13,2	6,9	-11,5
Territoires du N.-O.	4	-4,2	13,0	-14,6	337	-1,0	2,2	2,2	28,3	-2,5	16,4	-13,7
Yukon	3	-1,4	-12,0	3,3	343	2,4	-1,6	3,8	21,5	-12,6	7,4	0,8
Sexe												
Hommes	915	-9,8	1,6	-13,9	314	0,3	1,4	-0,8	5 461,6	-10,5	4,0	-17,8
Femmes	798	-2,6	-1,7	-13,9	250	2,3	2,1	1,3	3 942,6	-2,9	-2,1	-13,6
Âge												
Moins de 25 ans	229	-6,8	3,4	-20,9	230	1,5	4,6	2,0	982,7	-6,4	6,7	-22,8
25 à 44 ans	1 004	-8,0	-0,5	-15,2	294	0,8	2,2	-0,5	5 762,9	-7,8	0,6	-17,5
45 à 54 ans	321	-4,1	0,7	-6,3	292	-0,2	0,9	-1,1	1 739,8	-6,7	2,1	-9,3
55 ans et plus	160	-2,3	-2,1	-8,1	283	-0,3	0,1	-0,6	918,9	-7,4	0,6	-11,6
Recours à l'a.-e.[5]												
Nouveaux prestataires	636	-3,2	6,1	-10,0	273	0,7	1,5	1,8	3 561,3	-3,0	5,2	-11,0
Prest. occasionnels	517	-7,2	-0,7	-20,2	275	1,0	4,0	0,9	2 688,4	-7,3	0,8	-21,4
Prestataires fréquents	561	-9,7	-5,0	-11,7	305	0,5	1,2	-2,6	3 154,5	-12,1	-1,5	-16,3
TOTAL NATIONAL	**1 714**	**-6,6**	**0,1**	**-13,9**	**284**	**0,6**	**1,9**	**0,0**	**9 404,2**	**-7,4**	**1,5**	**-16,1**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.
2. Données révisées sur les prestations hebdomadaires moyennes pour 1998-1999.
3. Les montants payés représentent les sommes versées au titre des prestations régulières, des prestations pour pêcheur, des prestations spéciales (prestations de maladie, prestations de maternité, prestations parentales ou d'adoption), l'emploi (article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et 9,9 millions de dollars au titre des prestations pour le travail partagé. Les montants versés en application de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne sont pas compris.
4. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.
5. Par « nouveaux prestataires », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, n'avaient pas présenté de demande au cours des cinq années précédentes.
   Par « prestataires occasionnels », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, ont eu moins de trois demandes actives au cours des cinq années précédentes.
   Par « prestataires fréquents », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, ont eu trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédentes.

2.3

Total des prestations de revenu par secteur d'activité

	1999-2000 (millions $)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Primaire				
Agriculture	206	-8,7	4,2	-17,2
Pêche et piégeage	107	-7,1	70,4	-12,9
Pêche (travail indépendant)[1]	235	-1,3	1,8	1,2
Exploitation forestière et foresterie	271	-17,1	11,9	-5,9
Exploitation minière	187	-25,7	52,2	-10,3
Fabrication	1 580	-5,9	1,9	-18,8
Construction	1 379	-12,8	1,4	-21,4
Transport, entreposage et communications				
Transport et entreposage	376	-9,3	2,0	-8,3
Communications	173	-6,0	-10,1	-2,9
Commerce				
Commerce de gros[2]	469	-28,6	9,1	8,2
Commerce de détail	679	-5,2	-3,4	-22,0
Finances, assurances et immobilier				
Finances et assurances	247	4,6	-16,2	2,5
Immobilier	112	-11,9	7,7	-18,7
Services communautaires, commerciaux et personnels				
Services commerciaux	631	-5,5	9,9	-11,0
Éducation	495	2,1	-9,5	-13,6
Santé et services sociaux	547	-7,4	-10,4	-14,5
Hébergement et restauration	439	-7,0	-4,3	-10,6
Autres services	601	-11,8	8,2	-15,2
Administration publique				
Services gouvernementaux[2]	542	44,4	-7,4	-46,7
Non classés	126	-5,8	-7,9	-4,0
TOUS LES SECTEURS	**9 404**	**-7,4**	**1,5**	**-16,1**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend les prestations pour pêcheur versées aux pêcheurs indépendants de même que d'autres types de prestations touchées par ces prestataires, par exemple des prestations spéciales et des prestations d'emploi (partie II).
2. Dans ces secteurs, on a modifié le processus d'attribution des codes de classification, ce qui a eu une incidence sur les résultats signalés.

Prestations régulières

	Nouvelles demandes[1]				Prestations hebdomadaires moyennes				Montants versés[2]			
	1999-2000 (milliers)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 ($)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 (millions $)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire[3]												
Terre-Neuve/Labrador	69	-3,9	7,7	-10,0	257	0,4	-0,9	-2,7	453,8	0,0	4,6	-10,0
Île-du-Prince-Édouard	19	-6,4	0,6	-1,8	245	1,4	0,7	-2,2	106,3	-8,3	2,6	-7,0
Nouvelle-Écosse	70	-1,6	-1,0	-14,1	262	2,4	3,1	-0,3	366,0	-4,0	5,3	-19,0
Nouveau-Brunswick	80	-4,2	0,1	-11,1	260	2,6	0,1	-3,1	442,6	-7,6	3,5	-17,0
Québec	470	-3,2	-5,4	-14,0	275	0,8	0,9	0,8	2 368,9	-6,6	-4,5	-17,0
Ontario	319	-13,0	-3,4	-23,7	301	1,4	2,5	1,1	1 521,9	-15,4	-8,8	-19,0
Manitoba	41	-7,8	4,3	-20,0	277	2,1	4,5	1,8	184,5	-4,1	6,5	-22,0
Saskatchewan	34	-10,9	15,8	-22,6	285	-1,1	4,4	5,2	170,1	-6,1	28,4	-24,0
Alberta	94	-18,6	25,6	-29,8	301	-2,8	6,4	3,1	501,9	-8,2	39,1	-41,0
Colombie-Britannique	161	-13,7	-2,3	-13,0	298	-0,4	0,7	0,4	871,0	-14,9	6,4	-13,0
Territoires du N.-O.	3	-2,4	19,4	-23,2	333	-1,6	1,0	3,1	21,5	-0,9	24,8	-19,2
Yukon	2	-8,3	-11,3	2,2	342	1,4	-1,6	4,7	17,8	-18,3	13,1	0,7
Sexe												
Hommes	806	-11,0	1,5	-16,2	313	0,1	1,4	-0,7	4 704,4	-11,2	3,4	-19,0
Femmes	555	-4,7	-3,8	-19,5	240	2,2	1,8	2,0	2 321,7	-5,4	-5,3	-18,0
Âge												
Moins de 25 ans	177	-9,4	3,2	-27,2	234	1,1	4,9	3,1	693,4	-9,1	5,9	-28,0
25 à 44 ans	769	-10,5	-1,2	-19,3	292	0,5	2,3	-0,1	4 032,8	-10,2	-0,5	-21,0
45 à 54 ans	279	-5,0	0,0	-8,0	292	-0,3	0,9	-1,1	1 500,8	-7,8	1,5	-10,0
55 ans et plus	136	-2,7	-3,7	-9,6	283	-0,4	0,0	-0,2	799,2	-8,5	-0,8	-12,0
Recours à l'assurance-emploi[4]												
Nouveaux prestataires	405	-6,5	6,4	-16,9	267	0,5	1,8	3,6	2 137,8	-5,6	4,5	-15,0
Prestataires occasionnels	431	-8,4	-1,0	-23,7	275	0,6	3,9	1,1	2 094,5	-8,3	-0,2	-24,0
Prestataires fréquents	526	-10,1	-5,0	-12,7	303	0,3	1,2	-2,4	2 793,8	-12,8	-1,7	-17,0
TOTAL NATIONAL	**1 361**	**-8,5**	**-0,6**	**-17,6**	**283**	**0,4**	**1,9**	**0,5**	**7 026,1**	**-9,4**	**0,5**	**-19,0**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi
2. Les montants versés comprennent les sommes allouées aux prestataires réguliers au titre du supplément familial.
3. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.
4. Par « nouveaux prestataires », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, n'avaient pas présenté de demande au cours des cinq années précédentes.
   Par « prestataires occasionnels », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, ont eu moins de trois demandes actives au cours des cinq années précédentes.
   Par « prestataires fréquents », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, ont eu trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédentes.

Répartition des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable

	Nouvelles demandes[1] 1999-2000			Écart en pourcentage 1998-99 - 1999-00			Écart en pourcentage 1997-98[2] - 1998-99			Écart en pourcentage 1995-96 - 1997-98		
	Périodes courtes[3]	Périodes moyennes[4]	Périodes longues[5]	Périodes courtes[3]	Périodes moyennes[4]	Périodes longues[5]	Périodes courtes[3]	Périodes moyennes[4]	Périodes longues[5]	Périodes courtes[3]	Périodes moyennes[4]	Périodes longues[5]
Province/Territoire[6]												
Terre-Neuve/Labrador	8 390	17 400	43 580	-13,6	-6,8	-0,6	7,5	10,3	6,7	-56,4	-12,5	19,2
Île-du-Prince-Édouard	1 790	4 130	13 310	-19,7	-5,3	-4,7	1,4	-11,4	4,9	-66,0	-17,0	58,6
Nouvelle-Écosse	5 290	13 070	51 150	1,0	-7,2	-0,3	-6,9	5,0	-1,9	-59,4	-36,9	9,0
Nouveau-Brunswick	5 180	18 770	56 160	-18,9	-6,3	-1,9	-10,1	3,8	0,1	-70,8	-24,8	29,9
Québec	24 890	81 560	363 260	-5,8	-0,8	-3,5	-2,3	3,9	-7,4	-47,2	-42,1	-0,4
Ontario	11 950	46 020	260 620	-13,6	-12,2	-13,1	10,5	7,7	-5,7	-41,7	-48,0	-16,8
Manitoba	2 110	7 210	31 210	13,4	-2,2	-10,1	18,5	15,5	1,6	-52,0	-49,2	-7,2
Saskatchewan	1 180	5 160	27 550	-18,6	-9,0	-10,9	79,0	9,9	15,0	-62,1	-50,9	-9,8
Alberta	3 130	13 640	77 700	-8,5	-12,8	-19,9	13,2	16,4	27,7	-52,1	-53,3	-21,3
Colombie-Britannique	7 990	28 320	124 240	-10,2	-10,9	-14,5	-4,9	6,6	-3,9	-36,2	-36,9	-3,6
Territoires du N.-O.	190	500	2 200	-26,9	16,3	-3,1	73,3	22,9	14,6	-42,3	-59,3	-6,2
Yukon	100	330	1 880	-23,1	-15,4	-6,0	18,2	-17,0	-11,5	-54,2	-40,5	29,1
Sexe												
Hommes	38 840	129 860	637 490	-11,1	-9,3	-11,3	-3,4	3,3	1,5	-56,3	-46,0	0,4
Femmes	33 350	106 250	415 370	-7,8	-3,3	-4,8	8,4	10,6	-7,7	-45,9	-32,3	-13,1
Âge												
Moins de 25 ans	7 980	30 460	138 710	-4,0	-4,7	-10,7	-10,5	7,4	3,2	-58,0	-59,4	-8,8
25 à 44 ans	39 780	127 460	601 440	-11,9	-8,6	-10,8	-0,4	3,6	-2,1	-53,4	-41,5	-8,1
45 à 54 ans	15 430	49 360	214 080	-9,7	-6,2	-4,4	10,5	12,3	-3,2	-45,8	-28,3	2,7
55 ans et plus	9 000	28 830	98 630	-3,1	-0,7	-3,2	9,7	8,6	-7,8	-50,2	-22,6	0,8
Recours à l'assurance-emploi[7]												
Nouveaux prestataires	6 980	44 570	353 470	-4,6	-0,8	-7,2	25,1	45,0	2,9	-30,8	-63,7	-6,6
Prest. occasionnels	29 410	78 230	322 940	-1,6	-3,1	-10,2	6,3	6,3	-3,1	-41,9	-43,0	-15,9
Prestataires fréquents	35 800	113 310	376 450	-16,0	-11,1	-9,3	-4,4	-2,8	-5,7	-58,8	-29,1	6,8
TOTAL NATIONAL	**72 190**	**236 110**	**1 052 860**	**-9,6**	**-6,7**	**-8,9**	**1,6**	**6,3**	**-2,2**	**-52,4**	**-41,0**	**-5,5**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.
2. À partir de données mises à jour pour 1997-1998.
3. Brèves périodes d'emploi assurable d'une durée correspondant tout juste ou étant jusqu'à deux semaines supérieures aux conditions minimales d'admissibilité.
4. Périodes moyennes d'emploi assurable d'une durée supérieure de plus de deux semaines aux conditions minimales d'admissibilité jusqu'à une durée de six mois.
5. Longues périodes d'emploi assurable d'une durée de plus de six mois supérieure aux conditions minimales d'admissibilité.
6. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.
7. Par « nouveaux prestataires », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, n'avaient pas présenté de demande au cours des cinq années précédentes.
   Par « prestataires occasionnels », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, ont eu moins de trois demandes actives au cours des cinq années précédentes.
   Par « prestataires fréquents », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, ont eu trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédentes.

Prestations de pêcheur

	Nouvelles demandes[1]				Prestations hebdomadaires moyennes				Montants versés[2]			
	1999-2000	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 ($)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 (millions $)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire[3]												
Terre-Neuve/Labrador	10,855	4,6	12,8	29,1	371	10,2	3,7	-13,1	93,9	7,8	17,6	17,9
Île-du-Prince-Édouard	2,054	3,9	5,3	-18,4	379	-0,1	-0,8	-6,6	19,3	6,4	0,3	-18,2
Nouvelle-Écosse	4,178	-14,2	-27,3	-1,8	368	-1,5	-2,4	-9,3	36,9	-11,4	-21,0	-9,9
Nouveau-Brunswick	2,691	1,5	6,1	1,9	377	-0,7	-1,3	-6,1	20,1	-3,4	-0,6	-13,5
Québec	1,238	0,5	-7,0	9,8	375	0,0	-0,3	-10,9	10,0	-5,7	-13,0	-6,0
Ontario	123	24,2	-28,8	-10,9	345	4,9	-6,5	-4,6	1,2	35,1	-32,8	-30,9
Manitoba	651	17,9	6,8	-7,8	343	3,5	8,9	-7,9	5,9	24,1	22,2	6,2
Saskatchewan	107	-3,6	33,7	56,6	323	4,1	9,5	-14,5	0,7	-5,5	35,5	6,5
Alberta/T. N.-O.[4]	77	-24,5	3,0	41,4	349	2,5	-3,4	-8,3	0,9	56,9	-12,6	137,1
C.-B./Yukon[4]	3,464	-16,1	-8,8	5,9	337	-0,6	-4,5	-2,7	28,1	-14,1	6,6	-3,7
Sexe												
Hommes	21,899	-4,5	-4,6	9,5	371	3,2	-1,1	-9,5	188,6	-1,9	0,0	-1,0
Femmes	3,539	12,0	7,9	-4,3	338	9,9	2,7	-10,4	28,4	9,8	12,7	-7,0
Âge												
Moins de 25 ans	2,092	5,8	-16,9	-5,9	356	4,6	-2,3	-5,2	17,8	11,2	-15,5	-6,6
25 à 44 ans	13,191	-3,3	-6,6	6,0	369	2,8	0,0	-9,6	112,0	-2,7	0,5	-3,2
45 à 54 ans	6,647	-1,4	4,9	15,2	368	5,3	-1,4	-10,6	55,6	0,7	5,5	2,8
55 ans et plus	3,508	-6,3	4,9	13,4	359	4,0	-2,0	-10,7	31,5	-0,2	8,3	0,1
Recours à l'assurance-emploi[5]												
Nouveaux prestataires	1,447	-55,0	57,5	136,6	350	9,1	4,6	-5,8	13,9	6,2	21,3	93,5
Prest. occasionnels	4,996	-13,2	48,1	9,4	358	6,6	3,7	-9,2	40,7	15,1	25,8	35,8
Prestataires fréquents	18,995	10,9	-18,6	2,1	370	1,3	-0,5	-8,7	162,4	-4,2	-3,8	-8,5
TOTAL NATIONAL	**25,438**	**-2,5**	**-3,2**	**7,8**	**366**	**3,7**	**-0,8**	**-9,4**	**217,0**	**-0,5**	**1,3**	**-1,7**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de pêcheur.
2. Les montants versés comprennent les sommes allouées au titre du supplément familial aux prestataires touchant des prestations de pêcheur.
3. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.
4. Étant donné leur faible population, les territoires n'ont pas été séparés aux fins de l'analyse.
5. Par « nouveaux prestataires », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, n'avaient pas présenté de demande au cours des cinq années précédentes.
   Par « prestataires occasionnels », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, ont eu moins de trois demandes actives au cours des cinq années précédentes.
   Par « prestataires fréquents », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, ont eu trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédentes.

Prestataires fréquents[1]

	Nouvelles demandes[2]				Prestations hebdomadaires moyennes				Montants versés			
	1999-2000	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 ($)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 (M $)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire[3]												
Terre-Neuve/Labrador	46 922	-5,4	3,5	-11,9	295	1,2	1,8	-1,8	335,0	-9,0	4,7	-10,9
Île-du-Prince-Édouard	12 095	-4,8	-7,3	-3,5	276	2,5	-1,2	-3,5	81,3	-5,0	-0,6	-2,4
Nouvelle-Écosse	37 562	-9,7	-3,9	-11,3	284	1,7	2,8	-3,9	213,4	-13,2	5,5	-21,4
Nouveau-Brunswick	51 213	-2,1	-5,8	-7,7	282	1,4	1,8	-6,1	310,5	-9,4	3,1	-17,0
Québec	207 297	-8,8	-7,9	-7,4	304	-0,2	0,7	-0,9	1 121,1	-12,6	-4,6	-12,2
Ontario	92 590	-15,6	-7,7	-17,2	329	1,5	1,0	-0,9	402,0	-19,6	-8,2	-16,8
Manitoba	13 858	-6,4	-5,1	-20,8	305	-0,1	4,0	3,2	68,8	-6,1	20,1	-27,9
Saskatchewan	10 252	-13,1	5,4	-21,1	313	0,0	2,9	-1,3	53,7	-7,4	13,3	-29,8
Alberta/T. N.-O.[4]	22 548	-12,6	7,9	-29,1	341	-1,3	6,3	-4,9	109,9	-19,2	22,6	-39,3
C.-B./Yukon[4]	54 358	-6,8	-8,6	-7,7	326	-0,6	-0,8	-3,6	271,0	-17,0	3,5	-12,7
Sexe												
Hommes	362 964	-11,3	-3,4	-13,0	340	0,4	0,0	-2,5	2 301,8	-14,1	1,5	-15,9
Femmes	185 731	-4,8	-10,3	-8,7	243	1,8	2,4	0,0	664,8	-10,2	-6,5	-14,8
Âge												
Moins de 25 ans	18 511	-15,1	0,5	-33,4	282	0,0	1,3	-2,5	100,0	-14,4	-2,5	-38,9
25 à 44 ans	309 504	-12,4	-10,0	-13,6	314	1,0	1,6	-1,8	1 714,3	-16,5	-2,2	-17,0
45 à 54 ans	145 036	-5,3	1,2	-4,3	304	-1,2	1,4	-4,0	738,9	-9,0	2,4	-8,9
55 ans et plus	75 644	-0,2	1,1	-5,1	293	0,5	-0,6	-0,8	413,5	-5,1	4,7	-11,3
Caractère saisonnier de l'emploi[5]												
Saisonnier	438 495	-6,5	-3,9	-10,0	310	0,6	0,6	-4,0	2 365,2	-11,3	1,9	-15,4
Non saisonnier	110 200	-18,4	-11,5	-16,3	297	0,1	3,1	-1,6	601,5	-20,1	-7,6	-15,7
TOTAL NATIONAL	**548 695**	**-9,2**	**-5,7**	**-11,6**	**307**	**0,3**	**1,2**	**-2,1**	**2 966,7**	**-13,2**	**-0,3**	**-15,6**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend les prestations régulières et les prestations de pêcheur.
2. Comprend les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières ou de pêcheur.
3. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.
4. Étant donné leur faible population, les territoires n'ont pas été séparés aux fins de l'analyse.
5. Les personnes dont les demandes antérieures ont débuté à peu près au même moment de l'année que leur demande actuelle sont considérées comme des prestataires saisonniers.

Prestations spéciales[1]

	Nouvelles demandes[2]				Montants versés			
		Écart en pourcentage				Écart en pourcentage		
	1999-2000	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 (millions $)	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire[3]								
Terre-Neuve/Labrador	6 750	-7,3	19,1	5,3	24,3	-1,6	12,6	3,1
Île-du-Prince-Édouard	2 590	13,6	-5,0	18,2	8,5	13,8	-13,8	38,8
Nouvelle-Écosse	14 030	4,4	8,1	-4,6	50,0	8,3	5,4	-2,5
Nouveau-Brunswick	15 080	11,7	4,5	6,8	48,5	11,4	6,0	7,7
Québec	110 290	8,7	5,8	-3,7	416,5	6,4	7,1	-4,3
Ontario	139 780	1,9	3,0	-4,0	699,6	2,5	2,8	-2,9
Manitoba	13 910	-2,2	9,0	-1,8	59,0	4,8	1,8	-0,2
Saskatchewan	10 170	-2,6	2,8	2,4	43,3	-2,1	6,3	1,3
Alberta	35 380	0,5	5,6	5,3	158,1	5,0	4,2	8,9
Colombie-Britannique	52 150	-1,6	4,7	-5,4	224,0	-2,0	6,0	0,8
Territoires du N.-O.	770	-13,5	1,1	0,0	4,4	-18,0	2,5	1,6
Yukon	510	50,0	-10,5	8,6	2,4	49,8	-22,9	24,8
Sexe								
Hommes	102 210	4,6	8,5	-3,9	280,5	5,8	11,5	3,1
Femmes	299 200	2,6	3,6	-2,1	1 458,2	2,9	3,3	-1,7
Âge								
Moins de 25 ans	49 010	3,5	6,4	8,4	158,2	6,6	13,2	8,4
25 à 44 ans	270 060	2,5	3,0	-4,2	1 359,3	2,5	2,7	-2,3
45 à 54 ans	52 820	5,9	11,0	-1,3	138,9	8,7	9,0	5,4
55 ans et plus	29 520	2,9	9,4	-4,4	82,3	3,2	13,8	-3,1
TOTAL NATIONAL	**401 410**	**3,1**	**4,8**	**-2,5**	**1 738,7**	**3,3**	**4,5**	**-1,0**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Pour une ventilation des prestations de maternité, des prestations parentales et des prestations de maladie, voir les tableaux 2.9, 2.10, 2.11 et 2.12.
2. Comprend les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité, en prestations parentales ou en prestations de maladie.
3. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.

Prestations de maternité

	Nouvelles demandes[1]				Nombre moyen de semaines de prestations versées				Prestations hebdomadaires moyennes				Montants versés			
	1999-2000	Écart en pourcentage 1998-99 / 1999-00	1997-98 / 1998-99	1995-96 / 1997-98	1999-2000	Écart en pourcentage 1998-99 / 1999-00	1997-98 / 1998-99	1995-96 / 1997-98	1999-2000 ($)	Écart en pourcentage 1998-99 / 1999-00	1997-98 / 1998-99	1995-96 / 1997-98	1999-2000 (M $)	Écart en pourcentage 1998-99 / 1999-00	1997-98 / 1998-99	1995-96 / 1997-98
Province/Territoire[2]																
Terre-Neuve/Labrador	2 340	-2,5	7,1	12,0	14,4	2,9	-2,0	-0,7	245	-5,9	-0,9	-7,3	8,9	3,7	-3,8	8,7
Île-du-Prince-Édouard	920	17,9	-22,0	51,5	14,1	-2,1	2,1	-1,7	262	9,3	1,4	-5,4	3,2	6,5	-16,4	51,8
Nouvelle-Écosse	5 070	2,4	4,9	8,3	14,3	0,0	0,2	-1,6	258	4,4	5,4	-8,7	18,7	6,7	9,5	-4,9
Nouveau-Brunswick	4 290	15,0	-7,4	18,5	14,3	1,4	-2,2	1,0	250	4,8	-0,8	-5,2	15,5	16,5	-3,8	8,2
Québec	40 890	3,3	-0,4	-6,7	14,5	0,7	0,3	-0,6	275	2,6	2,5	-3,4	162,0	3,0	2,5	-8,5
Ontario	72 750	2,4	-1,1	0,1	14,5	0,0	0,4	-0,9	300	1,8	0,2	-3,6	316,6	2,0	0,6	-4,0
Manitoba	6 510	-3,3	5,3	3,4	14,4	-1,4	1,0	-0,1	258	5,6	-2,6	-4,3	24,9	3,4	1,7	-2,0
Saskatchewan	5 390	1,9	-1,3	4,3	14,4	0,0	-0,6	0,0	262	5,7	0,2	-6,5	19,6	-0,2	2,0	-1,0
Alberta	17 240	-1,1	2,1	6,7	14,5	0,0	1,1	-0,3	268	2,1	0,9	-5,7	67,9	3,9	0,4	5,4
Colombie-Britannique	19 680	-7,5	6,0	1,6	14,4	-0,7	0,4	-0,6	287	1,4	1,6	-5,7	82,3	-7,7	8,0	-0,4
Territoires du N.-O.	480	-5,9	-10,5	1,8	14,4	-2,7	9,8	-4,8	341	-1,1	3,6	-3,4	2,3	-10,4	-7,1	2,8
Yukon	240	33,3	-14,3	31,3	14,7	2,8	4,8	-0,5	351	19,9	-3,3	-4,5	1,1	33,2	-21,0	44,3
Âge																
Moins de 25 ans	27 890	0,6	8,0	24,6	14,2	-0,1	0,5	-1,0	187	3,1	4,5	-10,0	75,8	3,9	14,4	10,6
25 ans et plus	147 910	1,2	-0,9	-2,9	14,5	0,0	0,4	-0,5	302	2,1	1,1	-2,6	647,1	1,3	0,6	-4,3
TOTAL NATIONAL	**175 800**	**1,1**	**0,4**	**0,4**	**14,5**	**0,0**	**0,4**	**-0,6**	**283**	**2,2**	**0,9**	**-4,4**	**722,9**	**1,6**	**1,9**	**-3,1**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité.
2. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.

Prestations parentales (parents biologiques)

	Nouvelles demandes[1]				Nombre moyen de semaines de prestations versées				Prestations hebdomadaires moyennes				Montants versés			
	1999-2000	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 ($)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 (M $)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire[2]																
Terre-Neuve/Labrador	2 090	-3,7	3,8	13,6	8,9	-2,2	1,3	-1,9	258	-5,9	-0,2	-4,8	5,6	5,3	-0,8	10,1
Île-du-Prince-Édouard	780	8,3	-14,3	31,3	9,1	3,4	-0,3	-2,9	283	14,1	-1,0	-1,4	1,9	7,3	-9,0	65,1
Nouvelle-Écosse	4 700	5,4	5,2	1,4	8,8	0,0	-1,8	-2,4	267	4,0	4,1	-4,7	11,9	20,3	1,6	-7,9
Nouveau-Brunswick	3 980	21,0	-11,6	16,3	8,7	1,2	-3,7	-4,1	264	5,9	-0,2	-5,3	8,8	3,6	0,0	5,6
Québec	39 430	2,2	1,0	-9,0	8,9	0,0	-0,7	-4,0	284	2,6	2,4	-1,6	103,0	1,3	2,5	-10,0
Ontario	70 750	2,6	0,4	-2,6	9,2	0,0	-0,6	-2,3	309	2,2	0,2	-2,1	204,3	1,4	1,4	-2,8
Manitoba	6 300	-2,6	4,2	3,8	9,2	0,0	-1,0	-1,3	271	7,5	-3,0	-2,6	16,6	6,7	-2,2	-0,3
Saskatchewan	5 170	3,4	-2,5	5,6	9,0	-3,2	-1,0	0,2	269	2,8	2,6	-6,1	12,4	-4,8	8,1	0,9
Alberta	16 130	-0,8	3,8	5,4	9,1	0,0	-0,8	-2,4	278	2,4	0,4	-3,3	43,0	7,2	-0,9	11,5
Colombie-Britannique	19 030	-7,6	8,0	-0,8	9,1	0,0	0,0	-3,2	301	2,8	1,5	-4,2	55,4	-1,9	5,1	4,2
Territoires du N.-O.	430	-17,3	8,3	0,0	9,5	4,4	1,1	-5,7	339	-1,3	2,4	-2,5	1,3	-18,0	5,1	4,1
Yukon	230	53,3	-16,7	20,0	9,6	-3,0	8,3	2,0	354	13,2	5,8	-11,5	0,6	34,4	-33,3	47,1
Sexe																
Hommes	9 030	8,0	9,0	-4,5	7,9	3,9	-3,9	3,4	362	2,0	1,5	-3,0	25,3	9,7	9,8	2,0
Femmes	159 990	0,7	1,3	-1,9	9,1	0,0	-0,4	-3,0	290	2,6	0,8	-2,6	439,6	1,6	1,4	-2,2
Âge																
Moins de 25 ans	24 050	-0,2	8,4	18,0	8,8	0,0	-0,5	-3,7	200	3,8	3,9	-5,2	44,4	4,0	15,1	6,1
25 ans et plus	144 970	1,3	0,6	-4,6	9,1	0,1	-0,7	-2,4	309	2,4	1,0	-1,5	420,5	1,8	0,6	-2,7
TOTAL NATIONAL	**169 020**	**1,1**	**1,6**	**-2,0**	**9,1**	**0,0**	**-0,7**	**-2,8**	**294**	**2,6**	**0,9**	**-2,7**	**464,8**	**2,0**	**1,8**	**-2,0**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents biologiques).
2. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.

Prestations parentales (parents adoptifs)

	Nouvelles demandes[1]				Nombre moyen de semaines de prestations versées				Prestations hebdomadaires moyennes				Montants versés			
	1999-2000	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 ($)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 (M $)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire[2]																
Terre-Neuve/Labrador	20	100,0	0,0	0,0	12,5	25,0	-33,3	36,4	249	-9,8	-33,2	-7,2	0,06	58,0	-19,3	9,8
Île-du-Prince-Édouard	0	-100,0	-66,7	200,0	S.O.	-100,0	60,8	-6,7	S.O.	-100,0	-29,7	29,2	0,00	-100,0	-56,5	1035,2
Nouvelle-Écosse	30	0,0	50,0	0,0	11,7	13,6	-17,4	108,3	313	-24,2	28,1	-13,4	0,17	125,4	-26,9	105,6
Nouveau-Brunswick	20	-50,0	-50,0	100,0	12,0	1,7	11,9	2,4	348	-4,5	25,4	14,3	0,12	-27,0	-20,6	52,2
Québec	540	12,5	23,1	-40,0	11,4	-9,5	9,0	3,0	354	2,4	1,4	-3,5	2,17	9,4	12,7	-22,1
Ontario	470	-20,3	37,2	19,4	12,0	6,2	-4,6	0,9	379	6,3	-0,4	3,6	2,36	12,2	18,7	15,4
Manitoba	100	-33,3	36,4	120,0	10,3	0,0	2,4	0,9	314	13,9	9,4	-30,0	0,43	-3,5	71,8	21,4
Saskatchewan	40	300,0	-80,0	66,7	12,0	20,0	-9,1	0,0	398	-3,6	60,1	-21,5	0,19	290,1	-80,8	85,6
Alberta	180	-10,0	122,2	-18,2	10,2	2,0	-2,2	3,4	352	5,8	18,0	-13,0	0,64	6,6	84,4	-11,8
Colombie-Britannique	140	-41,7	84,6	-40,9	9,9	1,0	-17,9	29,8	319	-10,8	-7,3	15,2	0,46	-50,4	110,1	-32,3
Territoires du N.-O.	60	-60,0	N.C.	-100,0	8,5	-13,3	N.C.	-100,0	313	0,2	N.C.	-100,0	0,16	-60,2	445,6	-49,1
Yukon	0	0,0	0,0	0,0	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0,00	S.O.	S.O.	S.O.
Sexe																
Hommes	190	-17,4	53,3	-34,8	8,9	8,5	-4,4	-11,7	373	1,4	-1,5	-3,7	0,46	-36,2	34,8	-22,7
Femmes	1 410	-16,1	41,2	-9,8	11,5	0,0	-2,0	7,2	350	3,5	3,1	-2,5	6,31	3,2	27,2	-1,3
Âge																
Moins de 25 ans	20	100,0	0,0	-66,7	7,0	75,0	-60,0	0,0	228	-44,8	105,5	-34,2	0,03	N.C.	-100,0	-55,5
25 ans et plus	1 580	-16,8	42,9	-12,5	11,2	0,6	-2,9	5,6	354	3,8	2,1	-3,1	6,74	-1,4	28,8	-3,3
TOTAL NATIONAL	**1 600**	**-16,2**	**42,5**	**-13,5**	**11,2**	**0,9**	**-2,5**	**5,8**	**353**	**3,2**	**2,6**	**-3,2**	**6,77**	**-1,0**	**28,0**	**-3,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi
1. Comprend les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents adoptifs).
2. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.
S.O. = sans objet
N.C. = non calculé

Prestations de maladie

	Nouvelles demandes[1]				Nombre moyen de semaines de prestations versées				Prestations hebdomadaires moyennes				Montants versés			
	1999-2000	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999-2000 ($)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	1999/2000 (M $)	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire[2]																
Terre-Neuve/Labrador	5 010	-4,9	26,4	5,8	8,0	-3,6	6,7	-12,1	237	-4,0	4,3	-5,1	9,8	-9,4	41,2	-6,6
Île-du-Prince-Édouard	1 900	22,6	-1,9	12,1	7,7	6,9	-11,2	-5,5	236	-3,4	8,2	-3,5	3,4	27,8	-12,7	13,2
Nouvelle-Écosse	9 550	4,5	9,6	-4,8	8,7	1,2	-4,3	1,9	244	-2,4	2,2	-0,2	19,2	2,8	3,9	2,7
Nouveau-Brunswick	11 540	11,7	11,3	4,3	8,5	0,0	0,4	2,6	241	0,4	3,5	-3,5	24,1	11,7	16,4	8,0
Québec	68 560	13,8	9,9	0,4	8,6	1,2	1,6	0,7	254	0,7	2,4	1,0	149,3	14,3	17,3	9,2
Ontario	69 570	1,8	8,0	-4,7	9,4	2,2	-1,9	0,9	272	1,1	2,3	-1,4	176,3	4,6	8,7	-0,8
Manitoba	7 600	-1,0	15,0	-5,2	9,2	2,2	-0,6	-1,0	243	2,4	-0,8	-0,5	17,1	5,6	4,9	2,3
Saskatchewan	5 120	-5,5	8,8	1,2	8,7	-3,3	2,5	-2,3	242	0,8	3,3	-2,3	11,1	-3,4	14,4	5,2
Alberta	19 530	4,1	6,9	10,7	9,5	2,2	-1,8	1,0	255	-0,8	4,8	1,0	46,6	4,5	15,3	12,7
Colombie-Britannique	34 230	4,2	3,8	-7,5	9,3	1,1	0,5	0,0	274	1,7	0,7	-1,2	85,8	4,8	4,0	0,3
Territoires du N.-O.	240	-11,1	-20,6	13,3	9,1	9,6	-12,6	25,0	344	-0,4	16,0	-9,4	0,6	-21,2	-9,2	2,2
Yukon	280	86,7	-16,7	-5,3	8,9	15,6	-4,8	5,6	321	2,9	3,0	-8,4	0,7	107,4	-9,7	-22,6
Sexe																
Hommes	93 310	4,4	8,4	-3,7	8,9	1,1	-1,0	0,9	303	0,3	1,4	-0,7	254,7	5,6	11,6	3,3
Femmes	139 820	7,0	8,5	-0,4	9,1	1,1	-0,1	-0,2	232	1,4	3,0	0,1	289,4	8,4	10,5	3,5
Âge																
Moins de 25 ans	25 020	9,7	5,4	3,0	7,6	2,7	-2,3	1,2	198	1,1	4,7	-1,6	38,0	15,8	8,5	6,8
25 à 44 ans	126 310	6,0	7,7	-2,0	8,7	1,2	0,1	1,1	266	0,9	2,1	-0,6	287,8	6,4	11,3	4,4
45 à 54 ans	52 320	5,8	11,2	-1,5	9,6	2,1	-2,5	0,2	274	1,2	1,4	1,0	136,5	8,4	9,5	5,0
55 ans et plus	29 480	3,1	9,7	-4,8	10,4	-1,0	1,3	-1,7	267	-0,2	2,1	-1,1	81,9	3,5	13,7	-3,5
TOTAL NATIONAL	**233 130**	**6,0**	**8,5**	**-1,8**	**9,0**	**1,1**	**-0,4**	**0,3**	**260**	**0,7**	**2,3**	**-0,5**	**544,1**	**7,1**	**11,0**	**3,4**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maladie.
2. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.

Supplément familial[1]

	Nouvelles demandes[2] comportant un SF	% des demandes avec SF	Supplément hebd. moyen ($)	Prestation hebd. moyenne ($)	Montants versés				
					Montants versés (milliers $)	Pourcentage du SF total	Écart en pourcentage 1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire[3]									
Terre-Neuve/Labrador	11 130	13,1	43	262	12 760	7,9	20,9	62,5	18,1
Île-du-Prince-Édouard	3 160	13,6	47	238	3 405	2,1	14,0	49,5	-7,3
Nouvelle-Écosse	10 790	12,3	44	246	9 183	5,7	16,9	33,7	-3,7
Nouveau-Brunswick	12 710	13,7	45	248	11 963	7,4	11,2	50,6	7,9
Québec	59 400	10,9	43	254	50 236	31,2	13,8	35,7	-9,1
Ontario	46 140	10,4	41	255	32 678	20,3	3,5	30,8	-10,9
Manitoba	7 780	14,3	47	257	6 654	4,1	1,9	63,4	-2,1
Saskatchewan	5 830	13,4	46	255	4 855	3,0	5,1	45,3	13,7
Alberta	14 330	11,2	42	239	10 457	6,5	7,3	41,9	-13,4
Colombie-Britannique	23 290	11,2	41	263	18 232	11,3	6,3	41,6	18,5
Territoires du N.-O.	520	14,2	37	311	532	0,3	10,9	54,6	84,1
Yukon	250	9,1	42	348	253	0,2	32,1	18,7	72,8
Sexe									
Hommes	67 170	7,3	45	302	60 180	37,3	2,7	49,2	54,8
Femmes	128 160	16,1	42	229	101 027	62,7	14,8	34,3	-21,2
Âge									
Moins de 25 ans	25 310	11,0	37	206	17 160	10,6	13,7	52,2	-4,5
25 à 44 ans	148 110	14,7	44	261	128 311	79,6	10,1	39,8	-0,8
45 à 54 ans	19 810	6,2	38	265	14 283	8,9	5,9	31,5	-13,6
55 ans et plus	2 100	1,3	39	274	1 452	0,9	0,4	15,2	-43,2
Recours à l'assurance-emploi[4]									
Nouveaux prestataires	83 680	13,2	41	232	64 240	39,8	18,8	52,1	-5,5
Prest. occasionnels	63 120	12,2	43	256	52 251	32,4	7,1	29,7	-12,0
Prestataires fréquents	48 530	8,6	47	291	44 716	27,7	2,3	38,3	12,2
TOTAL NATIONAL	**195 330**	**11,4**	**43**	**254**	**161 207**	**100,0**	**10,0**	**39,9**	**-3,4**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend tous les types de demande (prestations régulières, prestations de pêcheur, prestations spéciales)
2. Comprend les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.
3. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.
4. Par « nouveaux prestataires », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, n'avaient pas présenté de demande au cours des cinq années précédentes.
   Par « prestataires occasionnels », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, ont eu moins de trois demandes actives au cours des cinq années précédentes.
   Par « prestataires fréquents », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, ont eu trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédentes.

Prestataires ayant un emploi[1]

	Nouvelles demandes			Écart en pourcentage		% de demandes de prestations régulières		
				1997-98	1996-97			
	1998-99[2]	1997-98	1996-97	1998-99	1997-98	1998-99	1997-98	1996-97
Province/Territoire[3]								
Terre-Neuve/Labrador	52 020	48 360	48 540	7,6	-0,4	71,7	71,8	69,3
Île-du-Prince-Édouard	13 810	13 400	12 840	3,1	4,4	66,9	65,5	62,5
Nouvelle-Écosse	46 810	47 900	50 100	-2,3	-4,4	65,6	66,7	66,1
Nouveau-Brunswick	58 790	58 820	58 610	-0,1	0,4	70,0	70,0	65,5
Québec	296 140	316 310	345 080	-6,4	-8,3	60,2	60,6	63,4
Ontario	173 950	183 420	209 140	-5,2	-12,3	46,7	47,4	48,5
Manitoba	20 610	20 450	22 230	0,8	-8,0	46,2	47,5	49,1
Saskatchewan	19 700	17 230	18 840	14,3	-8,5	51,4	51,4	53,1
Alberta	57 720	47 060	55 650	22,7	-15,4	49,2	49,9	53,8
Colombie-Britannique	104 780	109 120	111 220	-4,0	-1,9	55,6	56,4	56,8
Territoires du N.-O.	1 630	1 490	1 710	9,4	-12,9	55,1	58,0	59,4
Yukon	1 350	1 630	1 500	-17,2	8,7	53,1	55,8	54,7
Sexe								
Hommes	518 930	525 430	548 760	-1,2	-4,3	56,7	58,1	58,4
Femmes	328 380	339 760	386 700	-3,3	-12,1	55,4	55,0	57,1
Âge								
Moins de 25 ans	107 780	108 390	122 780	-0,6	-11,7	54,1	56,2	57,7
25 à 44 ans	499 250	524 010	573 990	-4,7	-8,7	57,4	59,4	60,0
45 à 54 ans	177 500	175 350	177 550	1,2	-1,2	59,8	58,7	59,6
55 ans et plus	62 780	57 440	61 140	9,3	-6,1	44,3	38,7	40,9
Prestations								
Moins de 50 $	780	1 080	380	-27,8	184,2	48,8	48,0	48,1
50 - 100 $	15 300	22 570	24 240	-32,2	-6,9	52,0	52,8	53,2
101 - 150 $	73 890	87 040	94 360	-15,1	-7,8	53,8	55,0	55,2
151 - 200 $	122 810	127 900	137 020	-4,0	-6,7	53,4	54,9	55,3
Total plus de 200 $	634 530	626 600	679 460	1,3	-7,8	57,2	57,7	59,0
TOTAL NATIONAL	**847 310**	**865 190**	**935 460**	**-2,1**	**-7,5**	**56,2**	**56,8**	**57,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Aux fins de l'analyse, sont compris les prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations tout en touchant certaines prestations pendant les semaines visées, de même que les prestataires qui ont touché une rémunération suffisante pour que leurs prestations soient ramenées à zéro pendant certaines semaines.
2. Étant donné que certaines demandes chevauchent deux exercices, les données les plus récentes dont on dispose aux fins de l'analyse portent sur les demandes établies en 1998-1999.
3. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.

2.15

Remboursement des prestations

	Nombre de personnes qui ont remboursé des prestations			Montants recouvrés		
	1998	Écart en % 1997 - 1998[1]	Écart en % 1996 - 1997[1]	1998 (milliers $)	Écart en % 1997 - 1998[1]	Écart en % 1996 - 1997[1]
Province/Territoire[2]						
Terre-Neuve/Labrador	3 364	57,5	-34,6	5,4	106,4	-22,8
Île-du-Prince-Édouard	790	89,4	-29,8	2,0	143,1	32,3
Nouvelle-Écosse	4 884	77,7	4,3	8,5	143,7	-3,0
Nouveau-Brunswick	2 615	80,5	-18,2	3,8	132,3	-22,5
Québec	26 732	67,4	2,7	31,2	108,6	-0,4
Ontario	43 772	41,6	0,9	38,1	47,8	11,2
Manitoba	1 815	30,9	15,8	2,0	67,3	4,0
Saskatchewan	2 088	29,1	22,3	2,2	79,1	1,3
Alberta	10 803	29,6	16,3	11,3	75,8	1,8
Colombie-Britannique	17 711	25,4	-1,7	18,3	58,9	-5,0
Territoires du N.-O.	487	30,9	-0,8	0,6	63,5	-2,4
Yukon	300	12,8	0,0	0,4	61,0	1,3
TOTAL NATIONAL[3]	**115 368**	**44,7**	**0,7**	**123,9**	**76,1**	**1,4**

Source : Fichier administratif de données sur le remboursement des prestations (septembre 2000).

1. On a révisé les données pour 1996 et 1997 à la suite de mises à jour des fichiers de données.
2. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.
3. Les données provinciales ne totalisent pas le total national parce que les non-résidants sont compris.

Demandes visées par la règle de l'intensité

	Demandes visées par rapport à l'ensemble des demandes régulières et de pêcheurs												Économies découlant de la règle de l'intensité[1]		
	Nombre de demandes visées			Prestations hebdomadaires moyennes			Pourcentage de la répartition			Exprimées en % des demandes régulières et de pêcheur			Économies totales (milliers $)		
	1999-2000	Écart en % 1998-99 1999-00	Écart en % 1997-98 1998-99	1999-2000	Écart en % 1998-99 1999-00	Écart en % 1997-98 1998-99	1999-00	1998-99	1997-98	1999-00	1998-99	1997-98	1999-2000	Écart en % 1998-99 1999-00	Écart en % 1997-98 1998-99
Province/Territoire[2]															
Terre-Neuve/Labrador	55 390	11,4	36,5	285	1,7	-1,4	9,1	9,3	11,4	69,0	60,2	47,8	19 816	59,4	127,3
Île-du-Prince-Édouard	15 120	0,9	31,4	268	2,2	0,2	2,5	2,8	4,0	71,0	66,5	51,1	5 210	55,7	128,1
Nouvelle-Écosse	43 330	10,8	52,8	279	0,6	3,6	7,1	7,3	8,0	58,8	51,8	32,8	11 380	51,6	139,8
Nouveau-Brunswick	52 550	3,8	36,3	273	1,4	-0,6	8,7	9,5	11,7	63,5	58,7	43,2	15 577	51,6	112,9
Québec	226 840	12,7	58,9	285	0,3	0,4	37,4	37,8	39,8	48,2	41,4	24,6	44 324	36,3	116,4
Ontario	100 200	18,1	104,0	312	1,6	1,9	16,5	15,9	13,1	31,4	23,1	11,0	14 659	43,3	135,9
Manitoba	13 720	28,5	159,2	292	-2,0	6,4	2,3	2,0	1,3	33,3	24,0	9,7	2 116	60,6	223,6
Saskatchewan	11 380	24,2	199,3	309	0,5	5,2	1,9	1,7	1,0	33,5	24,0	9,3	2 026	64,4	286,7
Alberta	24 390	29,0	201,9	325	-1,5	5,1	4,0	3,5	2,0	25,8	16,3	6,8	3 285	48,0	272,1
Colombie-Britannique	60 880	18,2	107,0	307	-0,4	2,0	10,0	9,7	7,8	37,1	27,1	12,8	9 603	34,5	161,7
Territoires du N.-O.	1 050	45,8	24,1	341	0,4	1,4	0,2	0,1	0,2	35,9	24,3	23,0	298	0,2	83,0
Yukon	1 240	12,7	66,7	359	0,9	3,6	0,2	0,2	0,2	53,5	43,7	23,2	347	0,3	38,9
Sexe															
Hommes	417 790	11,0	65,8	322	0,4	1,4	68,9	70,7	71,3	50,4	40,5	24,8	100 563	47,0	127,3
Femmes	188 300	20,6	71,0	226	5,1	4,8	31,1	29,3	28,7	33,7	26,7	15,0	28 080	55,0	129,6
Âge															
Moins de 25 ans	42 380	3,6	54,5	258	3,6	4,0	7,0	7,7	10,4	23,6	20,7	14,1	6 807	32,4	101,2
25 à 44 ans	331 900	11,9	65,7	298	1,1	2,2	54,8	55,7	54,2	42,4	34,0	20,5	70 224	44,2	124,8
45 à 54 ans	150 550	18,4	73,6	294	0,0	1,0	24,8	23,9	23,0	52,7	42,4	24,4	32 828	53,5	133,3
55 ans et plus	81 260	19,6	71,3	285	-0,2	1,1	13,4	21,8	12,5	58,1	47,2	26,5	18 784	57,6	140,3
Recours à l'assurance-emploi															
Prestataires fréquents[3]	436 430	9,7	61,7	304	0,5	2,1	72,0	74,7	77,3	80,1	66,1	38,6	107 400	49,6	128,4
Autres prestataires	169 660	25,8	86,3	263	3,8	3,9	28,0	25,3	22,7	20,1	14,8	8,1	21 243	36,6	118,6
TOTAL NATIONAL	**606 090**	**13,8**	**67,3**	**292**	**0,9**	**2,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**43,7**	**35,2**	**20,9**	**128 643**	**48,4**	**125,8**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Réduction estimative du montant des prestations versées pour les nouvelles demandes qui sont entrées en vigueur en 1999-2000.
2. Le territoire du Nunavut a été créé le 1er avril 1999. Les données pour les Territoires du Nord-Ouest comprennent les données pour le Nunavut.
3. Par « prestataires fréquents », on entend des personnes qui, avant leur demande actuelle, ont eu trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédentes.

ANNEXE 3

Tableaux des données sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien

3.1 Aperçu des Ententes sur le développement du marché du travail

3.2 Profil des clients des PEMS

3.3 Clients d'assurance-emploi servis - Type de clients

3.4 Nouvelles interventions

3.5 PEMS - Partie I - Dépenses finales

3.6 PEMS - Partie II - Dépenses finales

3.7 Partie II de l'assurance-emploi - Dépenses finales - Activités pancanadiennes

3.8 Coût moyen par intervention

3.9 Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées

3.10 Membres des groupes désignés pour les PEMS - Femmes

3.11 Membres des groupes désignés pour les PEMS - Personnes handicapées

3.12 Membres des groupes désignés pour les PEMS - Autochtones

3.13 Membres des groupes désignés pour les PEMS - Minorités visibles

Aperçu des Ententes sur le développement du marché du travail

Fédérales - Provinciales - Territoriales

Province/Territoire	Type d'entente[1]	Date de signature	Date de mise en œuvre	Affectation (en milliers de dollars)[2] 2000/2001	1999/2000	1998/1999
Terre-Neuve	Cogestion	24 mars 1997	24 mars 1997	126 151	116 160	106 382
Île-du-Prince-Édouard	Cogestion	26 avril 1997	26 avril 1997	24 516	22 788	20 985
Nouvelle-Écosse	Cogestion	24 avril 1997	1er novembre 1997	79 916	75 830	71 427
Nouveau-Brunswick	Transfert	13 décembre 1996	1er avril 1997	89 991	83 956	78 031
Québec	Entente de principe - transfert	1er avril 1997				
	Entente de mise en œuvre	28 novembre 1997	1er avril 1998	594 424	561 145	527 596
Ontario	Négociations en attente	S.O.	S.O.	537 695	520 000	499 700
Manitoba	Transfert	17 avril 1997	27 novembre 1997	49 867	49 351	48 660
Saskatchewan	Transfert	6 février 1998	1er janvier 1999	38 488	37 133	36 132
Alberta	Transfert	6 décembre 1996	1er novembre 1997	112 661	109 221	106 488
Colombie-Britannique	Cogestion (engagement à négocier le transfert compris dans l'entente)	25 avril 1997	25 avril 1997	287 023	266 014	247 035
Territoires du Nord-O.	Transfert	27 février 1998	1er octobre 1998	3 267	4 812	4 427
Nunavut	Transfert	11 mai 2000	1er avril 2000	2 008	Compris dans T.N.-O.	Compris dans T.N.-O.
Yukon	Cogestion	24 janvier 1998	février 1998	3 993	3 535	3 166

1. Les provinces et les territoires qui ont conclu une entente de dévolution sont responsables de la conception et de la mise en œuvre des mesures actives d'emploi financées dans le cadre du régime d'assurance-emploi. Les ententes de dévolution s'appliquent également à des fonctions du Service national de placement qui peuvent différer d'une entente à une autre. Dans le cas des ententes de cogestion, le gouvernement du Canada et la province ou le territoire assument conjointement la responsabilité de la planification, de la conception et de l'évaluation des mesures actives d'emploi, alors que Développement des ressources humaines Canada continue d'offrir les programmes et les services par le truchement de son réseau de prestation de services.
2. Ce tableau ne comprend pas les fonds qui sont transférés au titre de frais d'administration.

3.2

Profil des clients des PEMS

1999-2000

Clients servis (%)	
Sexe	
Hommes	55,8%
Femmes	44,2%
Âge	
15 à 19 ans	4,1%
20 à 24 ans	15,9%
25 à 29 ans	15,7%
30 à 44 ans	41,9%
45 ans et plus	21,5%

Clients d'assurance-emploi servis	
Prestataires actifs	80,7%
Anciens prestataires	19,3%

Ratio intervention/client	
Clients	481 282
Interventions	645 839
Ratio	1,34

Groupes désignés	Taux de participation par intervention (%)
Femmes	44,2%
Autochtones	4,3%
Personnes handicapées	2,0%
Minorités visibles	3,8%

Proportion d'utilisation des interventions par rapport à l'ensemble	
Subventions salariales ciblées	4,0%
Travail indépendant	2,3%
Partenariats pour la création d'emplois	2,9%
Développement des compétences	21,3%
Achats de formation	2,1%
Formation dans le cadre de projets	0,2%
Aide à l'emploi	42,9%
Services de groupe	14,7%
Counselling individuel	6,3%
Supplément de retour au travail[1]	1,8%
Activités pancanadiennes	1,5%
Total	100,0%

Proportion des participations aux PEMS par région	
Terre-Neuve	3,9%
Île-du-Prince-Édouard	0,9%
Nouvelle-Écosse	3,7%
Nouveau-Brunswick	3,6%
Québec	18,3%
Ontario	28,2%
Manitoba	4,5%
Saskatchewan	1,4%
Alberta	21,0%
Colombie-Britannique	14,1%
Territoires du Nord-Ouest[2]	S.O.
Yukon	0,1%
Canada	100,0%

Source : Base de données sur les clients

1 Offert seulement au Québec.

2. Pour 1999-2000, les données pour les Territoires du Nord-Ouest (y compris les données relatives au Nunavut) ne sont pas disponibles à cause de difficultés liées à l'échange des données.

S.O. = sans objet

Clients d'assurance-emploi servis - Type de clients

1999-2000

	Objectifs en matière de prestataires d'assurance-emploi servis	Prestataires d'assurance-emploi servis			Clients non-assurés servis	Total des clients servis
		Prestataires actifs[3]	Anciens prestataires	Total		
Terre-Neuve	13 665	11 291	3 255	14 546	3 493	18 039
Île-du-Prince-Édouard	S.O.	3 408	411	3 819	516	4 335
Nouvelle-Écosse	19 000	11 483	3 828	15 311	2 207	17 518
Nouveau-Brunswick	65%	13 480	2 048	15 528	3 070	18 598
Québec[1]	100 000	60 686	26 099	86 785	4 255	91 040
Ontario	S.O.	123 366	10 678	134 044	19 350	153 394
Manitoba	65%	11 169	2 210	13 379	7 287	20 666
Saskatchewan	7 700	4 515	777	5 292	1 727	7 019
Alberta	25 676	32 026	12 243	44 269	37 519	81 788
Colombie-Britannique	S.O.	35 535	11 720	47 255	20 932	68 187
Territoires du N.-O.[2]	65%	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Yukon	455	324	109	433	265	698
Canada	**S.O.**	**307 283[4]**	**73 378**	**380 661**	**100 621**	**481 282**

Source : Base de données sur les résultats

1. L'EDMT conclue avec le Québec comporte un engagement quant au nombre de clients d'assurance-emploi servis (100 000), l'accent étant mis sur les prestataires actifs.
2. Pour 1999-2000, les données pour les Territoires du Nord-Ouest (y compris les données relatives au Nunavut) ne sont pas disponibles à cause de difficultés liées à l'échange des données.
3. L'indicateur de rendement porte sur le nombre de prestataires actifs visés par la partie I qui ont accès aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien.
4. Un sous-dénombrement de prestataires actifs a été noté dans les sessions de groupe.

S.O. = sans objet

Nouvelles interventions[1]

1999-2000

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.[7]	Qué.[8]	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N.-O.[9]	Yuk.	Canada
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	1 282	647	978	2 966	8 787	6 999	674	372	829	2 547	N.C.	15	**26 096**
Travail indépendant	344	149	726	248	2 900	5 073	487	102	1 216	3 170	N.C.	123	**14 538**
Partenariats pour la création d'emplois	4 714	198	952	2 905	1 970	2 569	1 141	382	1 958	1 758	S.O.	44	**18 591**
Développement des compétences	9 139	2 435	7 135	7 254	36 939	30 750	5 575	4 390	14 294	19 732	N.C.	226	**137 869**
Achats de formation[2]	365	180	1 177	74	2 228	4 701	191	400	1 235	2 896	N.C.	19	**13 466**
Formation dans le cadre de projets[2]	60	5	36	22	857	222	122	6	66	134	S.O.	0	**1 530**
Total - Interventions à long terme	**15 904**	**3 614**	**11 004**	**13 469**	**53 681**	**50 314**	**8 190**	**5 652**	**19 598**	**30 237**	**N.C.**	**427**	**212 090**
Interventions à court terme													
Aide à l'emploi[3]	230	724	3 975	2 237	39 806	48 561	11 358	527	114 509	54 664	N.C.	306	**276 897**
Services de groupe[4]	916	294	5 095	598	6 329	72 368	2 584	1 596	0	4 854	S.O.	11	**94 645**
Counselling individuel	6 138	1 439	3 020	6 753	5 593	9 623	6 433	29	0	1 357	S.O.	2	**40 387**
Supplément de retour au travail[5]	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	11 869	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**11 869**
Total - Interventions à court terme	**7 284**	**2 457**	**12 090**	**9 588**	**63 597**	**130 552**	**20 375**	**2 152**	**114 509**	**60 875**	**S.O.**	**319**	**423 798**
Activités pancanadiennes[6]	**1 991**	**9**	**671**	**140**	**637**	**1 490**	**400**	**959**	**1 485**	**2 081**	**S.O.**	**88**	**9 951**
Grand total - PEMS	**25 179**	**6 080**	**23 765**	**23 197**	**117 915**	**182 356**	**28 965**	**8 763**	**135 592**	**93 193**	**S.O.**	**834**	**645 839**

Source : Base de données sur les clients.

1. Les interventions sont prises en compte pour les participants qui ont débuté une intervention entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000.
2. Le programme a pris fin le 30 juin 1999.
3. Le suivi des Services d'aide à l'emploi (SAE) ne s'effectue pas de la même façon partout. Dans certains cas, les données sur les interventions ne sont pas enregistrées d'une manière conforme à la méthodologie utilisée à l'Administration centrale pour le calcul des interventions pour les SAE. Il en résulte des inexactitudes dans le calcul des interventions pour les SAE.
4. Un sous-dénombrement a été noté dans les interventions des services de groupe.
5. Offert seulement au Québec.
6. La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones est incluse dans les activités pancanadiennes aux fins de ce tableau.
7. Les données relatives aux Subventions salariales ciblées et au Travail indépendant sont inférieures à la réalité pour le Nouveau-Brunswick en raison de problèmes liés à l'échange de données.
8. En raison d'un changement apporté aux systèmes, quelque 2 600 interventions sont enregistrées même si elles ont débuté en 1998-1999.
9. Pour 1999-2000, les données pour les Territoires du Nord-Ouest (y compris les données relatives au Nunavut) ne sont pas disponibles à cause de difficultés liées à l'échange des données.

S.O. = sans objet N.C. = non comptabilisé

PEMS - Partie I - Dépenses finales

En milliers de dollars par intervention - 1999-2000

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N.-O.[3]	Yuk.	Canada
Travail indépendant	1 006	382	2 416	1 924	12 071	16 719	2 271	722	5 587	7 771	323	175	51 367
Partenariats pour la création d'emplois	4 667	382	1 437	638	3 190	5 303	2 126	12	139	2 628	0	106	20 628
Développement des compétences	19 275	7 340	14 288	19 953	74 734	70 510	15 259	10 166	34 594	38 262	1 637	731	306 749
Achats de formation[1]	1 042	300	1 017	9	5 099	7 724	539	1 184	8 266	2 778	203	76	28 237
Formation dans le cadre de projets[2]	65	26	0	0	1 808	1 074	348	136	414	597	0	0	4 468
Autres[2]	0	16	256	0	3	423	1	128	0	223	0	43	1 093
TOTAL	**26 055**	**8 446**	**19 414**	**22 524**	**96 905**	**101 753**	**20 544**	**12 348**	**49 000**	**52 259**	**2 163**	**1 131**	**412 542**

Source : Système d'information financière
1. Interventions ayant pris fin le 30 juin 1999.
2. « Autres » comprend les Groupes de coordination (0,939 M $), les Commissions du marché du travail (0,111 M $) et les Stagiaires payants du CCCES (0,043 M $).
3. Pour 1999-2000, les données relatives au Nunavut sont comprises dans celles des Territoires du Nord-Ouest.

PEMS - Partie II - Dépenses finales

En milliers de dollars par intervention - 1999-2000

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.[3]	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N-.O.[4]	Yuk.	AC	Canada
Interventions à long terme														
Subventions salariales ciblées	6 545	2 326	3 498	16 646	61 908	37 250	2 046	2 965	3 010	9 805	611	101	0	146 711
Travail indépendant	3 384	903	6 062	3 804	29 801	45 872	3 665	276	6 278	26 861	396	596	0	127 898
Partenariats pour la création d'emplois	22 253	966	4 414	7 230	10 198	26 407	5 959	15	10 705	12 309	0	144	185	100 785
Développement des compétences	55 797	12 345	30 930	33 453	229 208	140 122	14 753	22 945	55 878	85 310	2 210	985	0	683 936
Achats de formation	5 714	1 084	5 751	0	41 728	22 092	5 258	618	2	5 908	4	129	0	88 288
Formation dans le cadre de projets	66	108	0	0	35 434	3 587	914	642	0	3 091	0	0	0	43 842
Total - Interventions à long terme	**93 759**	**17 732**	**50 655**	**61 133**	**408 277**	**275 330**	**32 595**	**27 461**	**75 873**	**143 284**	**3 221**	**1 955**	**185**	**1 191 460**
Interventions à court terme														
Aide à l'emploi	8 477	1 524	8 655	7 840	72 577	138 517	8 917	1 578	30 782	84 897	271	1 134	0	365 169
Supplément de retour au travail	0	0	0	0	5 649	0	0	0	0	0	0	0	0	5 649
Total - Interventions à court terme	**8 477**	**1 524**	**8 655**	**7 840**	**78 226**	**138 517**	**8 917**	**1 578**	**30 782**	**84 897**	**271**	**1 134**	**0**	**370 818**
Autres														
Frais d'administration[1] des EDMT*	0	0	0	10 356	56 760	0	5 743	9 020	10 981	0	1 918	0	0	94 778
Partenariats du marché du travail	12 526	3 510	11 568	1 256	74 674	72 921	6 102	6 618	2 572	12 082	539	311	0	204 679
Recherche et Innovation	0	0	0	13 678	0	0	1 843	1 474	0	0	0	0	0	16 995
Rajustement du solde du compte[2]	250	16	53	29	-200	-560	54	-206	195	-897	668	0	0	-598
Total - Autres	**12 776**	**3 526**	**11 621**	**25 319**	**131 234**	**72 361**	**13 742**	**16 906**	**13 748**	**11 185**	**3 125**	**311**	**0**	**315 854**
TOTAL	**115 012**	**22 782**	**70 931**	**94 292**	**617 737**	**486 208**	**55 254**	**45 945**	**120 403**	**239 366**	**6 617**	**3 400**	**185**	**1 878 132**

Source : Système d'information financière et états provinciaux vérifiés
*Ententes relatives au développement du marché du travail
1. Les frais d'administration incluent 85 578 $ (coûts salariaux et non salariaux) pour l'administration des EDMT, 6 766 $ (entente pour le développement des capacités provinciales nécessaires à la mise en œuvre des EDMT), 154 $ (réorganisation du personnel) et 2 280 $ pour le loyer.
2. Les rajustements tiennent compte des soldes accumulés au début et à la fin de l'exercice.
3. Une dépense de 16,5 M $ apparaissant à la rubrique Partenariats du marché du travail est actuellement à l'étude.
4. Pour 1999-2000, les données relatives au Nunavut sont comprises dans celles des Territoires du Nord-Ouest.

Partie II de l'assurance-emploi - Dépenses finales - Activités pancanadiennes

En milliers de dollars par intervention - 1999-2000

	T.-N.	Î.-P.É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N.-O.[2]	Yuk.	AC	Canada
Achats de formation	**0**	**0**	**25**	**0**	**0**	**3**	**0**	**70**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**98**
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	**1 921**	**190**	**1 969**	**1 400**	**6 634**	**22 902**	**9 662**	**10 501**	**11 075**	**13 170**	**4 658**	**1 020**	**818**	**85 920**
PEMS														
Subventions salariales ciblées	45	0	130	0	144	0	0	0	0	0	0	0	54	373
Travail indépendant	27	2	42	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	85
Partenariats pour la création d'emplois	3 706	0	488	0	502	397	0	0	0	129	0	0	0	5 222
Développement des compétences	461	37	1 109	0	428	0	8	1	0	27	0	0	0	2 071
Aide à l'emploi	1 414	0	1 662	84	255	1 788	690	0	0	1 288	0	0	689	7 870
Total des PEMS	**5 653**	**39**	**3 431**	**84**	**1 343**	**2 185**	**698**	**1**	**0**	**1 444**	**0**	**0**	**743**	**15 621**
Autres														
Formation dans le cadre de projets	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	8
CCCES	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Communauté locale du marché du travail	1 990	277	2 479	712	3 099	4 232	841	468	587	1 875	243	133	0	16 936
Partenariats nat. du marché du travail	318	39	537	4	982	5 424	0	149	249	67	30	0	57 542	65 341
Recherche et Innovation	8	0	0	15	0	0	97	0	0	0	0	0	10 293	10 413
Autres[1]	0	0	0	0	2 567	0	58	0	45	0	0	0	57	2 727
Total - Autres	**2 316**	**316**	**3 016**	**731**	**6 656**	**9 656**	**1 004**	**617**	**881**	**1 942**	**273**	**133**	**67 892**	**95 433**
Grand total	**9 890**	**545**	**8 441**	**2 215**	**14 633**	**34 746**	**11 364**	**11 189**	**11 956**	**16 556**	**4 931**	**1 153**	**69 453**	**197 072**

Source : Système d'information financière et états provinciaux vérifiés
1. « Autres » comprend l'Administration régionale Crie (0,981 M $), l'Administration régionale Kativik (1,325 M $) et les projets spéciaux (0,421 M $).
2. Pour 1999-2000, les données relatives au Nunavut sont comprises dans celles des Territoires du Nord-Ouest.

Coût moyen par intervention[1]

1999-2000

PEMS - Parties I et II	T.-N.	Î.-P.É.	N.-É.	N.-B.[4]	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N.-O.[5]	Yuk.	Canada[6]
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	5 073	3 595	3 680	5 599	7 062	5 252	3 036	7 564	3 541	3 747	N.C.	3 258	**5 559**
Travail indépendant	12 766	8 638	11 719	23 097	14 443	12 184	12 164	9 784	9 686	10 806	S.O.	6 268	**12 195**
Partenariats pour la création d'emplois	6 491	6 808	6 652	2 663	7 051	11 782	7 037	68	5 510	8 269	S.O.	5 682	**6 691**
Achats de formation[2]	18 409	7 689	5 593	94	21 018	5 783	27 344	2 883	5 475	2 524	N.C.	2 440	**7 699**
Formation dans le cadre de projets[2]	2 183	26 800	0	0	43 456	17 996	9 937	5 118	2 654	9 505	S.O.	0	**23 196**
Développement des compétences	8 194	8 099	6 490	7 362	8 239	6 847	5 383	7 537	6 271	6 263	N.C.	7 593	**7 189**
Total des PEMS - Parties I et II[3]	**7 749**	**7 250**	**6 477**	**6 168**	**9 431**	**7 374**	**6 460**	**6 547**	**6 202**	**6 264**	**S.O.**	**5 920**	**7 459**

Source : Base de données sur les clients et Système d'information financière

1. Le coût moyen est obtenu en additionnant les dépenses liées à la partie I, à la partie II et aux activités pancanadiennes, et en divisant le total par le nombre d'interventions (en incluant la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones). L'affectation de l'Administration centrale et le travail partagé sont exclus. Comme les coûts des interventions à court terme sont couverts par les fonds des programmes et les budgets d'administration, il n'y a pas lieu de parler de coût moyen dans ce cas. Étant donné les différents modèles d'exécution des programmes utilisés par les gouvernements provinciaux et territoriaux, le lecteur devrait être conscient des restrictions applicables à l'utilisation de ce tableau à des fins de comparaison.
2. Le coût moyen de cette intervention a été faussé en raison des données reportées et de la suppression de l'intervention en date du 30 juin 1999.
3. Les dépenses peuvent inclure des reports de l'exercice précédent, ce qui fait que les écarts entre les montants reportés pour les différentes régions peuvent entraîner une certaine variation des coûts moyens. La durée variable des interventions peut aussi influer sur les coûts moyens.
4. Le coût moyen des interventions pour les prestations Subventions salariales ciblées et Travail indépendant a été faussé parce que le nombre d'interventions est inférieur à la réalité en raison de problèmes d'échange de données.
5. Pour 1999-2000, les données pour les Territoires du Nord-Ouest (y compris les données relatives au Nunavut) ne sont pas disponibles à cause de difficultés liées à l'échange des données.
6. Les données relatives à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones sont incluses dans ce tableau.

S.O. = sans objet N.C. = non comptabilisé

Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées

1999-2000

	Clients qui sont retournés au travail[1]					Prestations non versées (M $)[1]				
	Objectifs	Résultats			Résultats c. objectifs (%)[2]	Objectifs	Résultats			Résultats c. objectifs (%)[2]
		Apprentis	Services de groupe	Total			Apprentis	Services de groupe	Total	
Terre-Neuve	8 133	765	435	9 372	115,23	14,82	4,16	1,67	17,21	116,13
Île-du-Prince-Édouard	2 224	101	235	3 022	135,88	4,43	0,37	0,79	5,00	112,87
Nouvelle-Écosse	11 145	613	1 768	11 994	107,62	33,06	4,01	8,72	28,44	86,03
Nouveau-Brunswick	6 889	3 146	312	11 684	169,60	15,88	6,75	1,13	20,61	129,79
Québec	53 222	0	375	56 244	105,68	117,34	0,00	2,34	128,05	109,13
Ontario	69 335	6 745	51 379	114 053	164,50	294,48	46,67	284,88	465,25	158,00
Manitoba	9 486	1 216	1 554	14 153	149,20	26,18	8,21	7,96	28,74	109,78
Saskatchewan	5 175	1 523	222	3 542	68,00	16,45	10,52	1,06	14,40	87,54
Alberta	20 540	7 645	0	25 268	123,02	91,06	57,04	0,00	110,52	121,37
Colombie-Britannique	28 536	4 523	4 734	43 309	151,77	132,19	33,28	26,74	118,21	89,42
Territoires du N.-O.[3]	464	8	0	125	26,94	3,80	0,08	0,00	0,49	12,89
Yukon	333	56	8	462	138,74	2,40	0,48	0,06	1,48	61,67
Administration centrale	111	1	0	42	38,00	0,32	0,00	0,00	0,09	90,00
Canada	**215 593**	**26 342**	**61 022**	**293 270**	**136,03**	**752,41**	**171,57**	**335,35**	**938,49**	**124,73**

Source : Base de données sur les résultats

1. Comprend les Autochtones.
2. Les objectifs varient en fonction du type d'entente sur le développement du marché du travail, de la date d'entrée en vigueur et du contexte de mise en œuvre. En outre, trois méthodes différentes peuvent être utilisées pour établir des objectifs. Ces différences sont à l'origine des écarts constatés lorsque l'on compare les résultats obtenus aux prévisions établies.
3. Pour 1999-2000, les données relatives au Nunavut sont comprises dans celles des Territoires du Nord-Ouest.

Membres des groupes désignés pour les PEMS - Femmes

Nouvelles participantes par intervention (%) - 1999-2000

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N.-O[4]	Yuk.	Canada
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	49,1	53,2	39,4	63,0	48,1	45,2	40,5	30,9	40,5	38,2	N.C.	32,3	**47,2**
Travail indépendant	43,6	45,0	38,9	32,3	36,1	47,0	42,0	36,3	43,3	43,7	N.C.	54,5	**41,9**
Partenariats pour la création d'emplois	32,0	36,4	31,8	53,8	47,0	46,5	31,5	37,3	52,9	43,5	S.O.	59,1	**42,6**
Développement des compétences	31,0	45,3	32,3	46,0	46,0	34,0	30,5	15,5	25,8	33,4	N.C.	31,4	**36,1**
Achats de formation	15,3	60,0	26,5	56,3	39,0	31,8	23,6	17,0	18,9	32,4	N.C.	42,9	**36,1**
Formation dans le cadre de projets	63,3	80,0	62,2	36,1	53,1	44,8	38,6	34,2	40,4	44,3	S.O.	66,7	**51,1**
Total - Interventions à long terme	**32,8**	**47,0**	**32,8**	**51,2**	**45,7**	**37,3**	**32,1**	**18,9**	**29,7**	**35,5**	**N.C.**	**41,6**	**38,5**
Interventions à court terme													
Aide à l'emploi	46,4	55,9	56,4	49,9	50,8	50,2	56,3	48,2	47,6	48,3	N.C.	26,8	**49,2**
Services de groupe	45,9	49,0	37,0	47,3	43,8	47,7	40,0	34,3	0,0	43,4	S.O.	36,4	**46,2**
Counselling individuel	40,8	49,5	44,1	46,6	45,4	49,5	43,6	37,9	0,0	47,2	S.O.	50,0	**45,8**
Supplément de retour au travail[1]	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	39,1	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**39,2**
Total - Interventions à court terme	**41,6**	**51,3**	**45,2**	**47,4**	**47,7**	**48,8**	**50,2**	**37,8**	**47,7**	**47,8**	**S.O.**	**27,3**	**47,9**
Autres PEMS[2]	**31,4**	**33,3**	**30,9**	**34,9**	**56,1**	**39,0**	**41,4**	**48,5**	**41,3**	**33,6**	**S.O.**	**100,0**	**37,2**
Grand total - PEMS[3]	**35,2**	**48,7**	**39,0**	**49,6**	**46,8**	**45,6**	**45,0**	**25,4**	**45,0**	**43,6**	**S.O.**	**36,2**	**44,2**

Source : Base de données sur les clients
Participants : Prestataires actifs, anciens prestataires et clients non assurés
1. Offert seulement au Québec.
2. Les autres PEMS comprennent les Stagiaires payants du Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie et les Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches (MARP).
3. Pour les groupes désignés, les données relatives à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones ont été incluses avec les Prestations d'emploi et les mesures de soutien.
4. Pour 1999-2000, les données pour les Territoires du Nord-Ouest (y compris les données relatives au Nunavut) ne sont pas disponibles à cause de difficultés liées à l'échange des données.
S.O. = sans objet N.C. = non comptabilisé

Membres des groupes désignés pour les PEMS - Personnes handicapées

Nouveaux participants par intervention (%) - 1999-2000

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.[4]	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.B.	T.N.-O.[5]	Yuk.	Canada
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	2,2	1,7	5,1	0,9	N.C.	2,0	3,0	8,4	5,4	2,6	N.C.	0,0	**1,6**
Travail indépendant	0,9	6,7	4,8	1,6	N.C.	1,6	2,5	3,9	1,8	2,3	N.C.	1,6	**1,5**
Partenariats pour la création d'emplois	2,0	3,5	2,9	1,3	N.C.	2,0	2,8	8,6	6,2	1,5	S.O.	2,3	**1,8**
Développement des compétences	2,7	5,4	3,4	0,8	N.C.	1,4	2,5	1,0	3,0	2,1	N.C.	2,7	**1,6**
Achats de formation	0,3	9,4	2,4	1,0	N.C.	1,1	2,4	3,2	1,1	2,0	N.C.	1,2	**0,7**
Formation dans le cadre de projets	0,0	0,0	5,4	0,0	N.C.	0,8	10,2	0,0	7,7	2,3	S.O.	0,0	**3,8**
Total - Interventions à long terme	**2,3**	**4,9**	**3,5**	**0,9**	**N.C.**	**1,5**	**2,7**	**2,2**	**3,2**	**2,1**	**N.C.**	**1,9**	**1,6**
Interventions à court terme													
Aide à l'emploi	12,0	40,9	6,1	3,7	N.C.	3,3	7,2	13,4	2,5	2,6	N.C.	2,3	**2,6**
Services de groupe	0,3	2,7	1,2	0,0	N.C.	0,3	1,4	1,9	S.O.	0,8	S.O.	0,0	**0,4**
Counselling individuel	16,3	7,7	5,8	1,1	N.C.	3,7	3,9	3,4	S.O.	3,5	S.O.	0,0	**4,8**
Supplément de retour au travail[1]	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	N.C.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**0.0**
Total - Interventions à court terme	**14,2**	**16,9**	**3,9**	**1,6**	**N.C.**	**1,7**	**5,4**	**3,9**	**2,5**	**2,5**	**S.O.**	**2,2**	**2,3**
Autres PEMS[2]	**2,4**	**0,0**	**3,0**	**2,3**	**N.C.**	**1,2**	**0,8**	**3,5**	**3,6**	**0,9**	**S.O.**	**0,0**	**2,2**
Grand total - PEMS[3]	**5,8**	**9,7**	**3,7**	**1,2**	**N.C.**	**1,6**	**4,6**	**2,7**	**2,6**	**2,4**	**S.O.**	**2,0**	**2,0**

Source : Base de données sur les clients
Participants : Prestataires actifs, anciens prestataires et clients non assurés.
1. Offert seulement au Québec.
2. Les autres PEMS comprennent les Stagiaires payants du Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie et les Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches (MARP).
3. Pour les groupes désignés, les données relatives à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones ont été incluses avec les Prestations d'emploi et les mesures de soutien.
4. Ces données sont en cours de révision.
5. Pour 1999-2000, les données pour les Territoires du Nord-Ouest (y compris les données relatives au Nunavut) ne sont pas disponibles à cause de difficultés liées à l'échange des données.
S.O. = sans objet N.C. = non comptabilisé

Membres des groupes désignés pour les PEMS - Autochtones

Nouveaux participants par intervention (%) - 1999-2000

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N.-O.[5]	Yuk.	Canada
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	3,9	0,0	0,9	3,0	2,3	2,0	9,3	32,4	8,1	4,6	N.C.	51,6	**3,4**
Travail indépendant	3,2	0,0	0,7	3,2	1,9	2,3	9,8	8,8	3,7	3,6	N.C.	12,2	**2,8**
Partenariats pour la création d'emplois	2,3	1,5	1,2	2,3	8,2	10,0	25,8	44,6	7,3	8,5	S.O.	9,1	**7,4**
Développement des compétences	3,8	1,4	0,6	0,6	1,5	0,7	10,5	5,7	3,8	3,5	N.C.	7,5	**2,4**
Achats de formation[1]	2,5	0,0	3,6	25,0	7,8	9,3	14,2	37,4	20,3	19,6	N.C.	81,0	**13,4**
Formation dans le cadre de projets[1]	3,3	0,0	2,7	38,9	3,9	14,3	22,0	96,1	58,3	66,5	S.O.	100,0	**14,1**
Total - Interventions à long terme	**3,3**	**1,0**	**1,0**	**1,8**	**2,3**	**2,5**	**12,8**	**15,6**	**6,0**	**6,5**	**N.C.**	**24,5**	**4,0**
Interventions à court terme													
Aide à l'emploi	1,7	0,7	1,2	1,6	1,1	1,9	8,5	18,9	8,7	3,1	N.C.	6,5	**5,0**
Services de groupe	2,9	0,3	0,3	0,0	0,3	0,4	15,7	8,9	S.O.	3,4	S.O.	9,1	**1,1**
Counselling individuel	3,9	1,1	0,3	0,5	2,1	0,7	14,2	3,4	S.O.	1,9	S.O.	0,0	**3,5**
Supplément de retour au travail[2]	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	1,4	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**1,4**
Total - Interventions à court terme	**3,7**	**0,9**	**0,6**	**0,7**	**1,2**	**1,0**	**11,2**	**11,3**	**8,7**	**3,1**	**S.O.**	**6,6**	**3,9**
Autres PEMS[3]	**2,5**	**0,0**	**22,3**	**74,4**	**3,6**	**96,3**	**100,0**	**100,0**	**94,5**	**52,0**	**S.O.**	**100,0**	**45,2**
Grand total - PEMS[4]	**3,4**	**1,0**	**1,3**	**1,5**	**1,7**	**1,5**	**12,7**	**19,8**	**8,8**	**4,7**	**S.O.**	**17,7**	**4,3**

Source : Base de données sur les clients
Participants : Prestataires actifs, anciens prestataires et clients non assurés
1. Le programme a pris fin le 30 juin 1999.
2. Offert seulement au Québec.
3. Les autres PEMS comprennent les Stagiaires payants du Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie et les Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches (MARP).
4. Pour les groupes désignés, les données relatives à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones ont été incluses avec les Prestations d'emploi et les mesures de soutien.
5. Pour 1999-2000, les données pour les Territoires du Nord-Ouest (y compris les données relatives au Nunavut) ne sont pas disponibles à cause de difficultés liées à l'échange des données.
S.O. = sans objet N.C. = non comptabilisé

Membres des groupes désignés pour les PEMS - Minorités visibles

Nouveaux participants par intervention (%) - 1999-2000

	T.-N.	Î.-P.-É	N.-É.	N.-B.	Qué.[4]	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N.-O.[5]	Yuk.	Canada
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	0,2	0,3	1,9	0,3	S.O.	4,1	13,2	3,3	9,9	5,8	N.C.	6,5	**2,5**
Travail indépendant	0,0	0,0	2,1	0,0	S.O.	5,5	5,9	2,0	3,6	3,2	N.C.	0,8	**2,8**
Partenariats pour la création d'emplois	0,0	1,0	3,0	1,4	S.O.	2,4	9,2	2,3	7,9	1,9	S.O.	2,3	**2,3**
Développement des compétences	0,1	0,8	1,6	0,2	S.O.	5,2	7,6	1,5	4,9	4,5	N.C.	1,3	**2,8**
Achats de formation	0,0	1,7	1,6	2,1	S.O.	4,1	5,2	0,6	3,6	3,8	N.C.	0,0	**2,8**
Formation dans le cadre de projets	0,0	0,0	2,7	2,8	S.O.	8,1	3,9	0,0	1,9	4,4	S.O.	0,0	**0,9**
Total - Interventions à long terme	**0,1**	**0,7**	**1,8**	**0,5**	**S.O.**	**4,8**	**8,1**	**1,6**	**5,2**	**4,2**	**N.C.**	**1,4**	**2,7**
Interventions à court terme													
Aide à l'emploi	0,4	1,7	3,3	0,7	S.O.	9,7	9,2	6,6	6,6	4,6	N.C.	1,3	**5,6**
Services de groupe	0,0	0,7	1,0	0,2	S.O.	1,5	8,6	2,1	S.O.	2,6	S.O.	0,0	**1,6**
Counselling individuel	0,1	1,2	1,9	0,4	S.O.	4,9	7,6	17,2	S.O.	12,4	S.O.	0,0	**3,0**
Supplément de retour au travail[1]	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**S.O.**
Total - Interventions à court terme	**0,1**	**1,3**	**2,0**	**0,4**	**S.O.**	**4,8**	**8,6**	**3,4**	**6,6**	**4,6**	**S.O.**	**1,3**	**4,4**
Autres PEMS[2]	**0,0**	**0,0**	**0,8**	**7,0**	**15,7**	**6,9**	**1,7**	**0,0**	**2,4**	**6,1**	**S.O.**	**0,0**	**2,6**
Grand total - PEMS[3]	**0,1**	**1,0**	**1,8**	**0,5**	**S.O.**	**4,8**	**8,4**	**1,9**	**6,4**	**4,5**	**S.O.**	**1,3**	**3,8**

Source : Base de données sur les clients
Participants : Prestataires actifs, anciens prestataires et clients non assurés
1. Offert seulement au Québec.
2. Les autres PEMS comprennent les Stagiaires payants du Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie et les Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches (MARP).
3. Pour les groupes désignés, les données relatives à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones ont été incluses avec les Prestations d'emploi et les mesures de soutien.
4. Le système de gestion provincial ne peut pas fournir ces données.
5. Pour 1999-2000, les données pour les Territoires du Nord-Ouest (y compris les données relatives au Nunavut) ne sont pas disponibles à cause de difficultés liées à l'échange des données.
S.O. = sans objet N.C. = non comptabilisé